Vorwort

Das Lehrwerk »Der Industriemeister« hat Tradition: Bereits 1954 erschien die erste Auflage; mit diesen überarbeiteten Lehrbüchern legen wir nunmehr die 16. Auflage vor. Seitdem haben sich die Industriemeisterprüfungen gewandelt – und folglich auch unser Lehrwerk. Anfangs orientierten sich die Inhalte vorrangig an den übergreifenden Qualifikationen, die im Rahmen von Rechtsverordnung und Rahmenstoffplan für den Aufstiegsfortbildungsabschluss »Geprüfte/r Industriemeister/in Metall« zu vermitteln waren. Seitdem im Zuge der Reform ein einheitlicher Rahmenplan für die fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen bzw. grundlegenden Qualifikationen geschaffen wurde, der für die Meisterprüfungen verbindlich ist, liefern dessen Inhalte die wesentlichen – aber nicht alleinigen – Vorgaben für unsere Arbeit.

Beide Lehrbücher folgen im Wesentlichen der Gliederung von Verordnung und Rahmenplan, arbeiten diese aber nicht akribisch und in Ausschließlichkeit ab, sondern ergänzen, vertiefen und verknüpfen Inhalte dort, wo es geboten erscheint. Damit wird nicht nur eine Brücke zu den handlungsspezifischen Qualifikationen geschlagen, sondern auch zur beruflichen Praxis, die uns den Nutzen unserer Bücher über die Lehrgänge hinaus als Leitfaden im Alltag des Industriemeisters immer wieder bestätigt. So wird z. B. die Aktualität des Kapitels »Rechtsbewusstes Handeln« ebenso positiv beurteilt wie der Umstand, dass es – über die Struktur der Rechtsverordnung hinaus – von einem allgemeinen Rechtsteil eingeleitet wird, der das Verständnis der speziellen Rechtsgebiete deutlich erleichtert.

Wo möglich und sinnvoll, wird der Lehrstoff mit Beispielen aus der Praxis veranschaulicht – die Darstellung von Fakten allein führt ja nicht automatisch zu einer handlungsorientiert ausgerichteten Weiterbildung. Ziel der beiden Lehrbücher ist es also auch, einen sachgerechten Übergang zu den handlungsspezifischen Qualifikationen zu gewährleisten, die beim zukünftigen Industriemeister im Rahmen der integrierten Situationsaufgaben herausgebildet werden sollen. Mit solchen Aufgaben befasst sich das Übungs- und Prüfungsbuch.

Für alle Gebiete aus dem Bereich der Basisqualifikationen gilt nach wie vor: Ohne fundiertes Wissen bildet sich keine Handlungskompetenz heran; das Aufnehmen der Fakten ist naturgemäß unabdingbare Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Lehrgang und die bestandene Prüfung. Der »Neue Industriemeister« darf sich andererseits heutzutage aber nicht nur auf das erworbene Wissen zurückziehen; er muss eben »damit umgehen«, es zum richtigen Zeitpunkt in angemessener Weise anwenden. Viele klassische Aufgaben des mittleren Managements fallen in seinen Pflichtenkreis, sei es als kundiger Moderator bei der Menschenführung oder kostenbewusster Veranlasser der Verschlankung von Betriebsabläufen – und stets muss er auf einen tragfähigen rechtlichen Hintergrund achten.

Besonders im Kapitel »Rechtsbewusstes Handeln« waren – wie fast stets – viele gesetzliche Änderungen zu berücksichtigen; die Abschnitte über Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrecht sowie Umweltrecht mussten daher überwiegend neu gefasst werden.

Alle Fachgebiete in den Lehrbüchern sind inhaltlich so abgefasst, dass alles Geforderte behandelt wird, die Stoffsammlung auf der anderen Seite aber übersichtlich und möglichst kompakt bleibt. Nichts Wesentliches fortlassen und nichts Überflüssiges schildern – ein allgemein gültiger »roter Faden« zum beruflichen Erfolg.

Diesen Erfolg wünschen Koordinatorin, Autoren und Verlag allen zukünftigen Industriemeistern und Praktikern!

1.5 Arbeitsschutzrecht und Arbeitssicherheitsrecht

1.5.1 Ziele und Aufgaben im Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrecht

1.5.1.1 Grundzüge und Grundbegriffe

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ausdrücklich verankert.

Diese staatliche Garantie muss jedoch immer im Zusammenhang mit dem Lebensraum und den Lebensbedingungen gesehen werden. Insofern ist das Ziel, den Menschen insbesondere auch am Arbeitsplatz zu schützen, nur ein Teil des größeren Zieles, das Leben in seiner Gesamtheit und nicht nur am Arbeitsplatz zu erhalten.

Arbeitsschutz ist dann erreicht, wenn die Sicherheit am Arbeitsplatz einem Stand entspricht, bei dem eine Gefährdung für den Menschen nicht gegeben ist und die Gestaltung der Arbeitsabläufe, der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung usw. dem Menschen gerecht werden.

Als **Gesundheitsschutz** werden alle Maßnahmen bezeichnet, die den Menschen vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, also auch vor Berufskrankheiten (BKen), schützen sollen. Ziel: Der Mensch soll seinen Arbeitsplatz nach Arbeitsende so gesund verlassen, wie er ihn zu Arbeitsbeginn betreten hat.

Zum Gesundheitsschutz gehören ebenfalls alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung als Präventionsmaßnahmen. Gesundheitsförderung geht auch über den betrieblichen Bereich hinaus in die Freizeitgestaltung und das Privatleben. Gesundheitsbewusstes Leben setzt viel Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und Konsequenz sich selbst gegenüber voraus.

Unter **Arbeitssicherheit** versteht man nicht nur den bereits erreichten Sicherheitsstandard am Arbeitsplatz, sondern auch das ständige Anpassen der Maßnahmen an den jeweiligen Stand der Schutzbedürfnisse und Erkenntnisse.

Mängel in der Arbeitssicherheit bedeuten Sicherheitsdefizite, die zur Gefährdung des Menschen am Arbeitsplatz führen. Hierbei spielt die Risikobeurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefahren, zu der der Unternehmer/Vorgesetzte nach § 5 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet ist, eine entscheidende Rolle.

Zum Erreichen dieser Ziele wurden zahlreiche Rechtsnormen geschaffen. Sie legen fest, was als Recht gilt und woraus Recht abgeleitet wird. Als solche gelten z. B. das Grundgesetz, alle übrigen Gesetze, Rechtsverordnungen sowie das autonome Recht (Satzungsrecht), wie es von den Rechtsträgern des öffentlichen Rechts (z. B. Berufsgenossenschaften – BGen –) im Rahmen ihrer Autonomie angewendet wird. Rechtsnormen unterscheiden sich in Art und Rang.

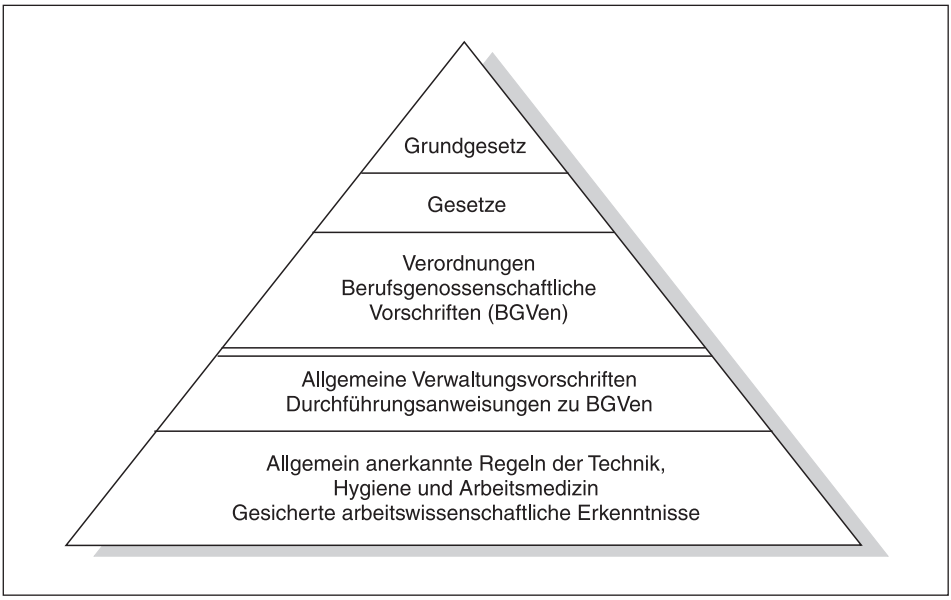
Der Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften und Regeln folgt im Allgemeinen dem Grundsatz:

»Vom Allgemeinen zum Speziellen«.

Gesetze Verordnungen Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BGV) Allgemeine Verwaltungsvorschriften Durchführungsanweisungen	**allgemeine** Festlegungen

Allgemein anerkannte Regeln der Technik,
Hygiene und Arbeitsmedizin
Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse,
z. B. DIN-EN-Normen, VDE-Bestimmungen, Richtlinien
} **spezielle** Festlegungen

Nachstehend die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes in ihrer **Rangfolge**:



Rangfolge im Arbeitsschutz

1.5.1.2 Gesetzliche Grundlagen

Das Grundgesetz (GG)

Bereits aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland lassen sich für den Arbeitsschutz eindeutige Rechte und Pflichten ableiten. Nach Artikel 20 ist der Gesetzgeber unseres sozialen Rechtsstaates aufgefordert, Gesetze mit sozialem Inhalt zu erlassen.

Artikel 20 (Bundesstaatliche Verfassung)

(1) Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

Daraus ergibt sich die Verpflichtung für die Regierung, soziale Belange bei der Gesetzgebung zu berücksichtigen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Artikel 2 des Grundgesetzes, der ausdrücklich das Recht auf körperliche Unversehrtheit jedes Menschen überall und ohne Einschränkung im Geltungsbereich des GG – also auch am Arbeitsplatz – garantiert.

Artikel 2 (Allgemeines Persönlichkeitsrecht)

(1) Jeder Mensch hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittenrecht verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur aufgrund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Zur freien Entfaltung der Persönlichkeit gehört auch die selbst gewählte Art der Arbeitsleistung des Menschen, d. h. die freie Berufswahl.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und Handelsgesetzbuch (HGB)

Auf dem Gebiet des Zivilrechts enthalten der § 618 des BGB bzw. der § 62 des HGB vergleichbare Grundsatzanforderungen, nach denen Schutz für Leben und Gesundheit gefordert wird.

§ 618 BGB (Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Eine sinngemäß gleich lautende Verpflichtung enthält der § 62 HGB.

Der »Dienstberechtigte« ist nach unserem heutigen Sprachgebrauch der Unternehmer, der »Dienstverpflichtete« entspricht dem Mitarbeiter.

Das Sozialgesetzbuch (SGB)

Im SGB sind alle Teile der Sozialgesetzgebung zusammengefasst. Ziel des SGB ist es, das bisher in zahlreichen Einzelgesetzen unübersichtlich geregelte Sozialrecht zusammenzufassen und zu vereinfachen. Hierdurch soll insbesondere das Rechtsverständnis der Bürger und damit ihr Vertrauen in den Sozialrechtsstaat gefördert werden, eine größere Rechtssicherheit gewährleistet und die Rechtsanwendung durch Verwaltung und Rechtsprechung erleichtert werden. Die Einzelgebiete und damit auch das SGB insgesamt sind Teile des öffentlichen Rechts. Das SGB soll zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit alle Arten von Sozialleistungen einschließlich sozialer und erzieherischer Hilfen bündeln. Das SGB ist wie folgt gegliedert:

Erstes Buch:	Allgemeiner Teil
Zweites Buch:	Ausbildungsförderung
Drittes Buch:	Arbeitsförderung
Viertes Buch:	Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
Fünftes Buch:	Gesetzliche Krankenversicherung
Sechstes Buch:	Gesetzliche Rentenversicherung
Siebtes Buch:	Gesetzliche Unfallversicherung
Achtes Buch:	Kinder- und Jugendhilfe
Neuntes Buch:	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
Zehntes Buch:	Verwaltungsverfahren
Elftes Buch:	Gesetzliche Pflegeversicherung

Das SGB soll auch dazu beitragen,

– ein menschenwürdiges Dasein zu sichern,

– gleiche Voraussetzungen für die freie Entfaltung der Persönlichkeit, insbesondere auch für junge Menschen zu schaffen,

– die Familie zu schützen und zu fördern,
– den Erwerb des Lebensunterhaltes durch eine frei gewählte Tätigkeit zu erhalten,
– besondere Belastungen des Lebens abzuwenden oder auszugleichen, auch durch Hilfe zur Selbsthilfe.

Die **Prävention**, d. h. die Unfallverhütung, wie sie z. B. von den Berufsgenossenschaften wahrgenommen wird, hat ihre gesetzliche Grundlage ebenfalls im SGB VII.

Verbotswidriges Handeln schließt einen Versicherungsfall nach SGB VII nicht aus (→ *Abschn. 1.5.13.1*).

1.5.1.3 Gemeinsame Deutsche Abeitsschutzstrategie (GDA)

Die GDA ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Bund, Ländern und gesetzlichen Unfallversicherungsträgern (BGen). Sie hat das Ziel, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch einen abgestimmten und systematischen Arbeitsschutz, ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Gleichzeitig soll das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein von Arbeitgebern und Beschäftigten gestärkt werden. Mit der GDA berücksichtigt Deutschland hiermit europäische und internationale Entwicklungen.

Die GDA setzt damit wesentliche Impulse zur

– Erhaltung und Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, einschließlich der Förderung eines lebenslangen Lernens,
– Unterstützung allgemeiner Gesundheitsziele,
– Entlastung der Sozialsysteme,
– Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Das duale System bleibt zwar bestehen, jedoch wird die Zusammenarbeit der Aufsichtsdienste der BGen und der Aufsichtsbehörden der Länder (GA) bei der Beratung und Überwachung der Betriebe verbessert, z. B. durch gegenseitige Information der Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen. Hierfür wird ein elektronisches Datenaustauschsystem eingesetzt. Trotz Dualismus soll die Aufsicht »mit einer Stimme sprechen«.

Die gesetzliche Grundlage ist in §§ 20a und 20b Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthalten.

Kernelemente der GDA

Dies sind:

– Entwickeln gemeinsamer Ziele, Programme und Handlungsfelder im Arbeitsschutz,
– Festlegen von Zielen, Handlungsfeldern und Programmen,
– Festlegen abgestimmter Vorgehensweisen,
– Erstellen eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerkes.

Arbeitsprogramme

Innerhalb der Programme wurden als Priorität zuerst einmal diejenigen Handlungsfelder festgelegt, bei denen erfahrungsgemäß Unfall- und Erkrankungsschwerpunkte bestehen.

1. Verringern von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen mit den Handlungsfeldern: Bau- und Montage, Fahren und Transportieren, Zeitarbeit, Neulinge, Schule;

2. Verringern von Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen mit den Handlungsfeldern: Gesundheitsdienst und Pflege, Büro, Produktionsarbeitsplätze in der Ernährungsindustrie und im Bereich der feinmechanischen Montiertätigkeiten, Gastronomie und Hotellerie, Personenbeförderung im ÖPNV;

3. Verringern von Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen mit den Handlungsfeldern: Feuchtarbeit und Tätigkeit mit hautschädigenden Stoffen, wobei auch die Substitution dieser Stoffe berücksichtigt werden soll.

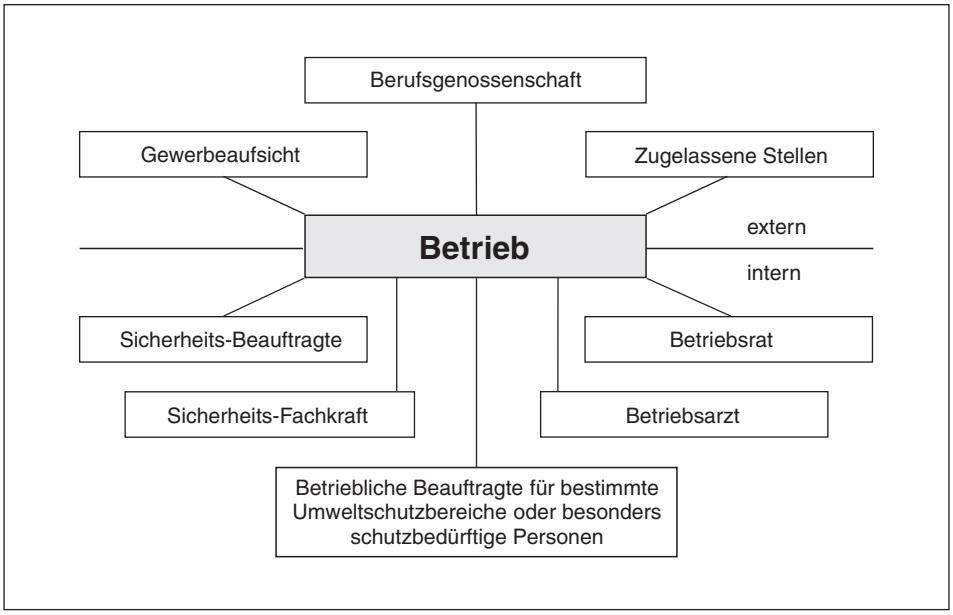
Aus den Arbeitsschutzzielen und den Handlungsfeldern wurden 11 Arbeitsprogramme abgeleitet. Die **Nationale Arbeitsschutzkonferenz** entwickelt und steuert die GDA und schreibt deren Ergebnisse fort.

Betreuen der Betriebe

Die GDA schafft die Voraussetzungen für eine abgestimmte, arbeitsteilige Überwachungs- und Beratungstätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden einerseits und der Unfallversicherungsträger andererseits sowie für eine gleichwertige Umsetzung von Arbeitsschutz-vorschriften in den Betrieben.

Als erster Gemeinsamer Grundsatz wurde die »**Leitlinie Gefährdungsbeurteilung**« in Kraft gesetzt. Außerdem sollen Betrieben und Arbeitsschutzfachleuten hierzu Handlungshilfen durch das gemeinsam betriebene »Portal Gefährdungsbeurteilung« an Hand gegeben werden. Als erstes Handlungsfeld wurde der Bereich der Muskel-Skelett-Erkrankungen und -Belastungen festgelegt.

Dieses Portal unterstützt die Nutzer/Betriebe dabei, eine den Anforderungen des Arbeitsschutzes entsprechende Gefährdungsbeurteilung rechtssicher und praktikabel umzusetzen. Dies bedeutet, dass Überwachungsstellen eine vom Betrieb auf der Basis des Portals erstellte Gefährdungsbeurteilung als ordnungsgemäß anerkennen.



Überwachungsorgane im Arbeits- und Umweltschutz

Auf Seiten der BGen führt der politisch gewollte Zusammenschluss einzelner BGen zu größeren Einheiten. Dadurch wird sich die Zahl der BGen erheblich vermindern. Näheres ist im Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz – UVMG) insbesondere in § 222 geregelt (→ *Abschn. 1.5.13*)

Eine Übersicht der außer- und innerbetrieblichen Stellen, die in Deutschland mit Beratungs- und Überwachungsaufgaben im Arbeits- und Umweltschutz betraut sind, kann der letzten Abbildung entnommen werden.

Im **außerbetrieblichen Bereich** sind tätig

– die Gewerbeaufsicht auf der Rechtsgrundlage der §§ 21 und 22 ArbSchG und des BImSchG,

– die Berufsgenossenschaft auf der Rechtsgrundlage des SGB VII, Kapitel 2,

– die technischen Überwachungsämter/-vereine und der DEKRA auf der Rechtsgrundlage des GPSG und der dazu erlassenen Verordnungen (GPSGV) bzw. auf der Rechtsgrundlage der BetrSichV (Zugelassene Stellen).

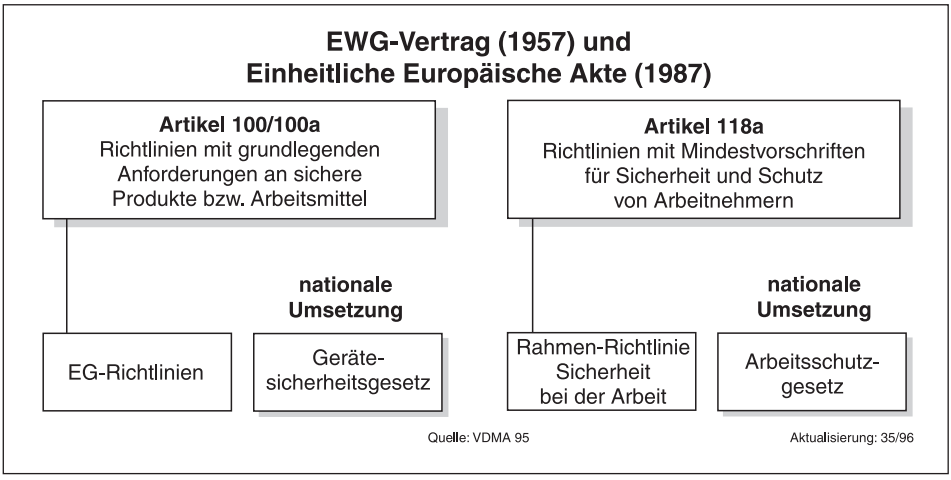
Die Sicherheitsfachkraft (Sifa) und der Betriebsarzt (BA) sind in der Abbildung als **betriebliche** Mitarbeiter angegeben. Dies ist aber im Allgemeinen nur noch in Großbetrieben der Fall. In mittleren und kleineren Betrieben setzt sich zunehmend eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betriebsbetreuung von außen durch, die von **überbetrieblichen** Diensten wahrgenommen wird.

1.5.1.4 Europäische Rechtsgrundlagen und deren Umsetzung

Mit In-Kraft-Treten des EWG-Vertrages zum 01.01.1993 wurde der wichtigste Abschnitt im politischen und wirtschaftlichen Zusammenschluss Europas erreicht. Dieses Datum markiert den Beginn des Europäischen Binnenmarktes, d. h. freier Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital.

Der 1992 in Maastricht unterzeichnete Vertrag über die »Europäische Union« (EU) ist in der Bundesrepublik am 1. November 1993 in Kraft getreten.

Notwendige Voraussetzung zur Verwirklichung dieser Ziele ist die Vereinheitlichung des innerhalb der Europäischen Union (EU) geltenden Rechtes. Hierfür wurden **EU-Richtlinien** geschaffen.



Richtlinien der EU

Nach EWG-Vertrag werden die **EU-Richtlinien** unterschieden in

– Richtlinien nach Artikel 100a, in denen grundlegende Beschaffenheitsanforderungen festgelegt sind,

– Richtlinien nach Artikel 118a, die in erster Linie auf die Nutzung von technischen Einrichtungen Bezug nehmen.

Während die Richtlinien nach Art. 100a inhaltsgleich und ohne Abweichmöglichkeiten in nationales Recht überführt werden müssen, enthalten die Richtlinien nach Art. 118a nur Mindestanforderungen, deren Vorgaben nach ebenfalls erforderlicher Umsetzung auf nationaler Ebene durch einzelstaatliche Rechtsetzung sehr wohl auch überschritten werden können.

Wichtige EU-Richtlinien sind:

– **»Maschinenrichtlinie«**, Richtlinie des Rates vom 14.06.1989 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten für Maschinen (89/392/EWG);

– **»Rahmenrichtlinie«**, Richtlinie des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG);

– **»Arbeitsmittel-Benutzungs-Richtlinie«**, Richtlinie des Rates vom 30.11.1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/655/EWG);

– **»Arbeitsstätten-Richtlinie«**, Richtlinie des Rates vom 30.11.1989 über Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG);

– **»PSA-Richtlinie«**, Richtlinie des Rates vom 30.11.1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/656/EWG);

– **»Manuelle Handhabung von Lasten-Richtlinie«** des Rates vom 29.05.1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (90/269/EWG);

– **»Bildschirmarbeitsplätze-Richtlinie«** des Rates vom 29.05.1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG);

– **»Rahmenrichtlinie Gefahrstoffe«** des Rates vom 27.11.1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (80/107/EWG).

1.5.2 Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Seit 1996 gilt das **Arbeitsschutzgesetz** als wichtiger Pfeiler des Arbeitsschutzes, mit vollem Titel

»Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit«.

Es setzt folgende **EG-Richtlinien** in Deutsches Recht um:

– Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

– Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25.06.1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

Mit In-Kraft-Treten des ArbSchG wurden eine Reihe von Bestimmungen der seit 1869 gültigen Gewerbeordnung außer Kraft gesetzt. Dies gilt insbesondere für den § 120a, der fast 130 Jahre lang die Basis des staatlichen Arbeitsschutzes in Deutschland war.

Das ArbSchG enthält im 2. Abschnitt »Pflichten des Arbeitgebers« die grundlegenden Bestimmungen, deren Einhaltung die staatlichen Arbeitsschutzbehörden bei ihren Betriebsbesuchen zu überwachen haben.

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Abs. 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Von folgenden **allgemeinen Grundsätzen** hat der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes auszugehen:

– Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

– Gefahren sind an ihren Quellen zu bekämpfen.

– Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

– Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

– Individuelle Schutzmaßnahmen (persönliche Schutzausrüstung) sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.

– Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen sind zu berücksichtigen.

– Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen.

– Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Durch **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** hat der Arbeitgeber die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln (Gefährdungsanalyse) und zu entscheiden, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch

– die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

– physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,

– Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,

– Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken,

– unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Eine **Dokumentation** ist bei mehr als 10 Mitarbeitern vom Arbeitgeber über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (Gefährdungsanalyse) und die von ihm festgelegten Schutzmaßnahmen zu fertigen und den Überwachungsbehörden auf Verlangen vorzulegen. Auch Unfälle im Betrieb sind zu erfassen.

Bei der **Übertragung von Aufgaben** auf Vorgesetzte und Mitarbeiter hat sich der Unternehmer davon zu überzeugen, dass diese befähigt sind, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu beachtenden Bestimmungen einzuhalten und Maßnahmen durchzuführen.

Vor dem Übertragen **besonders gefährlicher Arbeiten** ist sicher zu stellen, dass die Beschäftigten entsprechend unterwiesen wurden und die erforderlichen Anweisungen erhalten und verstanden haben. Die Beschäftigten müssen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr auch treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte gerade nicht erreichbar ist. Außerdem müssen die Beschäftigten in der Lage sein, beim Auftreten plötzlicher Gefahren den Gefahrenbereich sofort und gefahrlos zu verlassen.

Alle **Maßnahmen zur Ersten Hilfe** sind in Abhängigkeit von der Zahl der Mitarbeiter und der Art der Tätigkeit zu treffen. Hierzu zählen auch Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen. Ausgebildete Ersthelfer müssen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Einzelheiten sind in den Berufgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV) geregelt.

Durch **Arbeitsmedizinsche Vorsorge**, d. h. durch regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen, ist sicher zu stellen, dass der Gesundheitszustand gefährdeter Beschäftigter überwacht wird, falls nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit einen Gesundheitsschaden erleiden. Auch hier sind Einzelheiten in den BGV geregelt.

Eine **Unterweisung** aller Mitarbeiter hat bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie jeweils **vor** Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen. Die Unterweisung ist an die Gefährdungsentwicklung anzupassen und regelmäßig zu wiederholen.

Die **Pflichten der Beschäftigten** bestehen darin, entsprechend den Weisungen und Unterweisungen zu handeln und damit auch selbst für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Gleiches gilt für Vorgesetzte ihren Mitarbeitern gegenüber. Die Beschäftigten haben insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge,Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen **bestimmungsgemäß** zu verwenden.

In den einzelnen Rechtsnormen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind die Verpflichtungen des Unternehmers herausgestellt,

– eine hinreichende, d. h. dem allgemeinen Sicherheitsstandard entsprechende Arbeitssicherheit im Unternehmen zu garantieren *(→ Abschn. 1.5.5)*;

– Rechte und Vergünstigungen besonders schutzbedürftiger Personen zu beachten *(→ Abschn. 1.5.4)*;

– Auflagen und Forderungen des Umweltschutzes zu erfüllen *(→ Abschn. 1.6)*.

Kommt der Unternehmer oder ein von ihm Beauftragter diesen Verpflichtungen nicht nach, ist ein Konflikt mit Gesetzen gegeben, der entsprechende Rechtsfolgen nach sich ziehen kann. In den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV) ausdrücklich genannte Zuwiderhandlungen stellen Ordnungswidrigkeiten im Sinne des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OwiG) dar *(→ Abschn. 1.5.3)*. Weiter kann auch der Tatbestand einer strafbaren Handlung gegeben sein. Diese kann Rechtsfolgen nach dem Strafgesetzbuch (StGB) nach sich ziehen.

Verantwortung tragen heißt: Als Zuständiger Antwort geben müssen auf erhobene Vorwürfe (Anklage).

1.5.2.1 Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz

Der Unternehmer trägt für »das/sein Unternehmen« die Verantwortung und zwar in erster Linie ohne jede Einschränkung. Nach 136 SGB VII ist Unternehmer derjenige, dem das Ergebnis des Unternehmens unmittelbar zum Vor- oder Nachteil gereicht. Er ist also **»der« Verantwortliche** im Unternehmen.

Außerdem besteht für den Unternehmer nach ArbSchG §§ 3 – 5, nach SGB VII § 21 und nach dem HGB § 62 eine **Fürsorgepflicht** für seine Mitarbeiter:

Er hat den Betrieb einschließlich der Arbeitsplätze so einzurichten und zu organisieren, dass die Mitarbeiter gegen eine Gefährdung ihres Lebens oder ihrer Gesundheit gesichert sind. Er hat zu beurteilen, ob an den einzelnen Arbeitsplätzen Gefährdungen vorhanden sind und welche Maßnahmen zu ihrer Abwehr zu treffen sind.

Je nach Betriebsgröße und Betriebsstruktur ist er oft nicht mehr allein in der Lage, seinen gesetzlichen Verpflichtungen – auch bezüglich des Arbeits- und Umweltschutzes – persönlich nachzukommen (z. B. häufige Abwesenheit). Er muss daher seine eigene Verantwortung hierfür delegieren. Dies wird in § 13 ArbSchG ausdrücklich gefordert.

Tut er dies nicht, vernachlässigt er in fahrlässiger Weise seine Pflichten und kann nach dem OWiG, § 9 »Handeln für einen Anderen« bzw. § 130 »Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen«, zur Verantwortung gezogen werden.

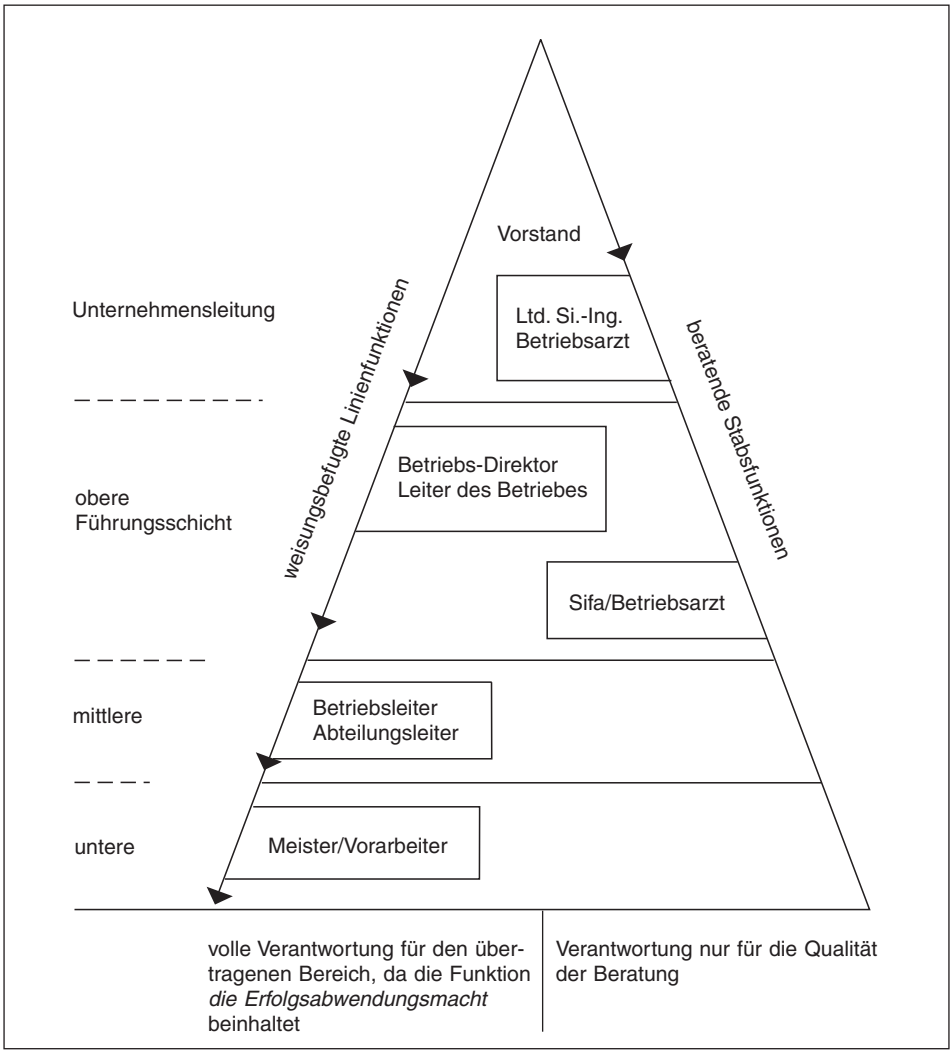
Im OWiG ist nicht nur das Recht des Unternehmers »Verantwortung zu übertragen« verankert, sondern es stellt auch unmissverständlich die Verpflichtung hierzu heraus!

Über die Form der Übertragung wird nichts ausgesagt. Die Berufsgenossenschaften verlangen jedoch nach § 15 Abs. 1, Ziff 1 ArbSchG i.V.m. § 12 der BGV »Allgemeine Vorschriften« eine **schriftliche Bestätigung**.

In manchen Fällen erübrigt sich eine gesonderte Pflichtenübertragung auf betriebliche Vorgesetzte, wenn die Pflichten sich im Wesentlichen z. B. bereits aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

1.5.2.2 Verantwortung des Vorgesetzten für den Arbeitsschutz

Neben dem Unternehmer trägt jeder Vorgesetzte **mit Linienfunktion** im Betrieb für den ihm zur Leitung übertragenen Bereich die volle Verantwortung, also auch die Verantwortung für die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der ihm anvertrauten Mitarbeiter. Dieser Verantwortung kann sich keiner entziehen.



Verantwortungsbereiche und -ebenen

Der Umfang der Verantwortlichkeit kommt in der Betriebshierarchie, in den weisungsbefugten Linienfunktionen, zum Ausdruck (siehe hierzu auch die obige Abbildung).

Sie erstreckt sich z. B. vom Unternehmer über den Direktor, Betriebsleiter, Meister bis hinab zum Facharbeiter, der einem Auszubildenden gegenüber weisungsbefugt ist.

Jeder Vorgesetzte hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches die Macht, Weisungen zu erteilen und Maßnahmen durchzuführen bzw. durchführen zu lassen. Diese an seine Funktion (Stellung) gebundene Macht gibt ihm die Möglichkeit, Gefahren (Unfälle) abzuwenden. Es ist seine Pflicht, diese Macht im gegebenen Falle zu gebrauchen.

Die Verantwortung des Vorgesetzten erstreckt sich nur auf **seinen Bereich** innerhalb des betrieblichen Rahmens, der ihm aufgrund seiner Befugnisse vom Unternehmer gesteckt worden ist. Erkennt er jedoch eine unmittelbare Gefahr, ist jeder Vorgesetzte, aber auch jeder andere Mitarbeiter, zu sofortigem Eingreifen verpflichtet, unabhängig davon, ob es sich um seinen Verantwortungsbereich handelt, oder nicht.

Um Unklarheiten zu vermeiden, sollte der Aufgabenbereich jedes einzelnen Vorgesetzten klar und umfassend z. B. im Arbeitsvertrag oder im betrieblichen Organigramm fixiert und in seinen Grenzen festgelegt werden, wie es nach § 13 der BGV »Allgemeine Vorschriften« gefordert wird.

Der Meister hat durch seine Nähe zum Betriebsgeschehen einerseits und die Möglichkeit zum unmittelbaren Eingreifen andererseits eine Schlüsselstellung. Er muss in seinem Bereich mögliche Gefährdungen kennen bzw. erkennen und beurteilen. Kann er dies nicht selbst, muss er sich fachkundiger, kompetenter Hilfe versichern.

Anhand der Beurteilungsergebnisse sind die erforderlichen Maßnahmen **abzuleiten** und **umzusetzen**.

In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern sind die Beurteilungsergebnisse in nachvollziehbarer Form zu **dokumentieren.**

Der Meister hat klare, eindeutige und für die Mitarbeiter verständliche Anweisungen zu geben und sich von der Einhaltung der gegebenen Anordnungen zu überzeugen. Falls erforderlich, hat er weitergehende Konsequenzen zu ziehen, z. B. einen unbelehrbaren Mitarbeiter abzulösen oder aber das Stillsetzen einer Maschine, die sicherheitstechnische Mängel aufweist, zu veranlassen. Sollten dabei seine Kompetenzen überschritten werden, hat er Meldung nach oben zu machen.

Auf die weitergehende Verantwortung des Meisters, die sich aus seiner **sozialen Fürsorgepflicht** gegenüber den ihm anvertrauten Mitarbeitern ergibt und für deren Erfüllung er über sog. Sozialkompetenz als Schlüsselqualifikation verfügen muss, kann an dieser Stelle nur hingewiesen werden.

Die Abbildung soll die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und -ebenen verdeutlichen.

1.5.2.3 Verantwortung der Arbeitnehmer für den Arbeitsschutz

Im Rahmen der Gesamtverantwortung im Betrieb trägt jeder Mitarbeiter für seinen unmittelbaren Arbeitsbereich Eigenverantwortung.

Einen Mitarbeiter ohne Eigenverantwortung gibt es im Betrieb nicht!

Die Eigenverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird sowohl im ArbSchG als auch in der BGV ausdrücklich angesprochen. Im **ArbSchG** heißt es:

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Abs. 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte Persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Abs. 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des SGB VII mitteilen.

In der BGV »Allgemeine Vorschriften« beschäftigt sich Abschnitt 2 »Pflichten der Versicherten« ebenfalls mit diesem Thema. Es werden angesprochen:

– § 14 »Befolgung von Weisungen..., Benutzung Persönlicher Schutzausrüstungen«,

– § 15 »Bestimmungsgemäße Verwendung von Einrichtungen«,

– § 16 »Beseitigung von Mängeln«,

– § 17 »Unbefugte Benutzung von Einrichtungen«.

Die Forderungen des **ArbSchG** und der **BGV** wenden sich ausnahmslos an alle Versicherten und verlangen von ihnen insbesondere,

– die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen,

– für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen,

– andere Personen nicht zu gefährden,

– Maschinen, Geräte, usw. sowie Persönliche Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß zu verwenden,

– festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahren unverzüglich zu melden,

– die Sicherheitsfachkraft und den Betriebsarzt zu unterstützen und diesen festgestellte Mängel ebenfalls zu melden.

In diesen Verpflichtungen aller Mitarbeiter liegt selbstverständlich eine Teilentlastung des Vorgesetzten von seiner weit reichenden Verantwortung. Allerdings setzt dies eine sachgerechte, arbeitsplatzorientierte Information der Mitarbeiter über ihre Aufgaben, mögliche Gefährdungen, erforderliche Schutzmaßnahmen sowie sicheres Verhalten voraus.

Diese **Unterweisungen** müssen regelmäßig, mindestens einmal jährlich, erfolgen. Eine schriftliche Dokumentation wird – auch zur Entlastung des Meisters – empfohlen.

Die Mitarbeiter müssen eindeutig und unmissverständlich wissen, was richtig und was falsch ist und wie sie sich ordnungsgemäß zu verhalten haben. Nur dann können ihnen bei Fehlverhalten Vorhaltungen gemacht werden.

1.5.2.4 Verantwortung des Betriebsrates für den Arbeitsschutz

Das Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht des Betriebsrates (BR), aber auch dessen Verantwortlichkeit, wird im **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) geregelt. Betriebsratsmitglieder haben danach ihre gesetzlichen Verpflichtungen aus diesem Gesetz nach bestem Wissen und Gewissen wahrzunehmen. Verletzen sie ihre Pflichten in grober Weise, kann dies zum Ausschluss aus dem BR führen (BetrVerfG § 23 Abs. 1).

Betriebsratsmitglieder können jedoch für Versäumnisse im Arbeits- und Umweltschutz weder ordnungs- noch strafrechtlich belangt werden, da ihnen die nur den Vorgesetzten bzw. dem Unternehmer vorbehaltene Macht und die Anordnungsbefugnis fehlt.

Grundsätzliche Bedeutung für die Tätigkeit des BR hat § 80 des BetrVerfG:

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; ...

Obwohl der Unternehmer stets dafür verantwortlich ist und bleibt, dass alle vorgeschriebenen und nach dem Stand der Technik möglichen Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmaßnahmen getroffen werden, hat der BR vom Gesetzgeber eindeutig einen **Überwachungsauftrag** erhalten, der sich in gleicher Weise an Unternehmer und Vorgesetzte (z. B. Meister), wie auch an die Mitarbeiter richtet.

Besondere Bedeutung kommt den nach § 88 BetrVG zwischen Geschäftsleitung und BR auszuhandelnden **»freiwilligen Betriebsvereinbarungen«** zu. In ihnen können z. B. die nach § 4 der BGV »Allgemeine Vorschriften« erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen für die einzelnen Arbeitsplätze in Abhängigkeit von der Gefährdung festgelegt werden.

§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;

1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes; ....

Nach § 89 BetrVerfG hat der Betriebsrat sich dafür **einzusetzen**, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden.

Zur Erhöhung der Arbeitssicherheit ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit des BR mit der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsarzt, den Meistern und den Sicherheitsbeauftragten unbedingt notwendig, z. B. im Arbeitsschutz-Ausschuss, aber auch im betrieblichen Alltag.

Der BR sollte an den Besichtigungen des Betriebes durch den Technischen Aufsichtsbeamten der BG oder durch den Gewerbeaufsichtsbeamten teilnehmen. Er kann sich, unabhängig vom Arbeitgeber, jederzeit in allen Fragen des Arbeitsschutzes an die Aufsichtsbehörden wenden.

1.5.3 Rechtsfolgen bei Verstößen und Ordnungswidrigkeiten

Nachdem bereits im GG Art. 2 Abs. 2 festgelegt ist, dass jeder Mensch das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit hat, ist es nur folgerichtig, wenn Verstöße gegen dieses Grundrecht mit Rechtsfolgen (z. B. Geldbußen, Kriminalstrafen) bedroht sind.

Die Rechtsfolgen sind abhängig vom Tatbestand und steigern sich mit dem Grad des Verschuldens. Sie können bestehen aus

- Verwarnungsgeld (§ 56 OWiG) = keine Eintragung,
- Bußgeld (z. B. § 209 SGB VII) = Eintragung bei mindestens 100 €,
- Kriminalstrafe (z. B. StGB §§ 222 und 230) = Eintragung ins Strafregister (Geldstrafe, Freiheitsstrafe).

Rechtskräftige Kriminalstrafen werden in das beim Bundeszentralregister geführte Strafregister eingetragen.

Arbeitsschutzstandard als Maßstab

Bei der Beurteilung von Tatbeständen oder Handlungen im Bereich der Arbeitssicherheit, die mit Bußgeld oder einer Kriminalstrafe bedroht sind, kann nicht von für alle Zeit feststehenden Maßstäben ausgegangen werden. Es ist vielmehr der zum jeweiligen Zeitpunkt bekannte, übliche und normalerweise zu erwartende Stand der Sicherheitstechnik und -organisation zu berücksichtigen. Hierbei wirkt sich jedoch Unkenntnis einer Vorschrift oder sonstiger Regel der Technik nicht strafmildernd aus, denn **»Unwissenheit schützt nicht vor Strafe«.**

Merke: Ein Vorgesetzter/Meister, der z. B. die für seinen Bereich gültigen BG-Vorschriften und sonstigen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln und Normen nicht kennt, disqualifiziert sich selbst!

Der Unternehmer bzw. die verantwortlichen Vorgesetzten haben vielmehr aufgrund ihrer betrieblichen Stellung und ihrer Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber die allgemeine Verpflichtung, sich über alle Neuerungen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit zu informieren. Diese Informationen sind z. B. bei Neubeschaffungen oder wesentlichen Änderungen zu berücksichtigen. Dies gehört untrennbar zu den »Pflichten des Arbeitgebers«, wie sie im zweiten Abschnitt des ArbSchG in §§ 3 bis 14 beschrieben sind.

Der Arbeitsschutz-Standard und damit der Maßstab, der von Gerichten angelegt wird, ändert sich laufend. In den Begriff »Fahrlässigkeit« werden daher sowohl persönliche Kenntnisse und Fähigkeiten als auch äußere Umstände einbezogen. Letztere kann man im weitesten Sinne als Arbeitsschutz-Standard bezeichnen.

Unabhängig hiervon ergibt sich eine laufende Anpassung des Arbeitsschutz-Standards im Betrieb zwangsläufig, wenn der Betrieb das Qualitäts-Management-System (QM-System) einführt bzw. betreibt. Im Rahmen der geforderten Qualitäts-Sicherung (QS) wird der Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den vorgeschriebenen, regelmäßigen **Audits** mit geprüft und bewertet.

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG); Arbeitsschutzgesetz

Das Gesetz über Ordnungwidrigkeiten regelt die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten jedweder Art. Eine Ordnungswidrigkeit ist eine rechtswidrige und vorwerfbare Handlung, die in einem Gesetz ausdrücklich genannt und mit Strafe (Geldbuße) bedroht wird.

Das OWiG gilt für alle Ordnungswidrigkeiten nach Bundes- und Landesrecht. Als Ordnungswidrigkeit kann nur vorsätzliches Handeln geahndet werden, außer wenn das Gesetz fahrlässiges Handeln ausdrücklich mit Geldbuße bedroht.

Die Höhe der Geldbuße beträgt – wenn in den jeweiligen Gesetzen, z. B. SGB VII, ArbSchG, nichts anderes bestimmt ist – höchstens 1.000 €. Bei Verstößen gegen das **Arbeitsschutzgesetz** sind diese Geldbußen erheblich höher: Nach § 25 ArbSchG können bis zu 5.000 € verhängt werden, für Arbeitgeber oder verantwortliche Personen sogar bis zu 25.000 €.

Für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten ist die jeweilige Verwaltungsbehörde zuständig, z. B. bei Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr das Landratsamt.

Bei Ordnungswidrigkeiten gegen Arbeitsschutzbestimmungen wird nach Anhörung desjenigen, dem die Ordnungswidrigkeit vorgeworfen wird, ein **Bußgeldverfahren** bei der BG eingeleitet. Dieses wird, wenn z. B. nach einem Einspruch, ein Gerichtsverfahren erforderlich wird, an das zuständige Amtsgericht abgegeben, sofern die Anhörung oder sonstige Umstände keine ausreichenden Entlastungsgründe für den Ordnungswidrigkeitenvorwurf erbracht haben.

Die Ordnungswidrigkeit wird durch **Bußgeldbescheid** geahndet. Bei geringfügigen Ordnungswidrigkeiten kann ein Verwarnungsgeld (unter 40 €) erhoben werden. Dies setzt das Einverständnis des Betroffenen voraus. Der Bußgeldbescheid enthält neben der Bezeichnung

der Tat, die dem Betroffenen zur Last gelegt wird, die festgesetzte Geldbuße sowie die Nebenfolgen. Gegen den Bußgeldbescheid kann der Betroffene innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung Einspruch einlegen. In diesem Fall entscheidet, wie gesagt, das Amtsgericht.

Weiter ist von Interesse, dass die **Verletzung der Aufsichtspflicht** in Betrieben und Unternehmen nach § 130 OWiG eine Ordnungswidrigkeit darstellt, wenn Aufsichtsmaßnahmen unterlassen werden, die erforderlich sind, um im Betrieb Zuwiderhandlungen gegen Pflichten, die dem Unternehmer obliegen, zu verhindern. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören neben einer ordentlichen Betriebsorganisation auch die sorgfältige Auswahl, Bestellung und Überwachung von Aufsichtspersonen.

Dies bedeutet, dass betriebliche Führungskräfte, denen die Leitung des Betriebes oder von Teilen des Betriebes vom Unternehmer übertragen wurden, bei Verletzung ihrer Aufsichtspflicht direkt belangt werden können.

In Abschnitt 1.5.3.2 erfolgt noch eine spezielle Darstellung zum Ordnungswidrigkeiten-Verfahren im Arbeitsschutz, einschließlich eines ausführlichen Beispiels.

1.5.3.1 Strafrechtliche Verantwortung

Die strafrechtliche Verantwortung ergibt sich maßgeblich aus dem Strafgesetzbuch (StGB), z. T. auch aus Spezialgesetzen mit entsprechenden Tatbeständen.

Nach StGB sind

– fahrlässige Tötung,
– fahrlässige Körperverletzung,
– Vergehen gegen die Umwelt

»strafbewehrt«, d. h. sie werden bestraft.

Ausgangspunkt jeder Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Ermittlung und Beurteilung der im konkreten Fall vorhandenen oder möglichen Gefährdungen. Danach sind die erforderlichen präventiven Maßnahmen festzulegen, durchzuführen und in ihrer Wirksamkeit zu kontrollieren. (→ *Abschn. 1.5.6*).

Unabhängig von der strafrechtlichen Verantwortung kommt natürlich auf jeden, dem entsprechende Zuwiderhandlungen nachgewiesen werden, zusätzlich eine zivilrechtliche Inanspruchnahme zu *(→ Abschn. 1.5.3.3)*.

Zur Verantwortung kann nur derjenige gezogen werden, bei dem alle Voraussetzungen strafrechtlicher Verantwortung vorliegen. Diese sind gegeben, wenn bezüglich der strafbaren Handlung (Handeln oder Unterlassen) sowohl der objektive als auch der subjektive Straftatbestand erfüllt sind.

Objektiver Tatbestand

Er beinhaltet:

– Eine Handlung/Unterlassung,
– diese Handlung/Unterlassung muss – z. B. für den Unfall – ursächlich und
– diese für den Unfall ursächliche Handlung/Unterlassung muss rechtswidrig gewesen sein.

Subjektiver Tatbestand

Er beinhaltet:

– Der Verursacher des Unfalles muss zurechnungsfähig gewesen sein,
– schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) gehandelt und
– das Bewusstsein der Rechtswidrigkeit für sein Tun/Unterlassen besessen haben.

Definitionen

Fahrlässig handelt, wer die Sorgfalt außer acht lässt, zu der er nach den Umständen und nach seinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten verpflichtet und imstande ist, und wer zwar den Erfolg nicht vorausgesehen hat, diesen aber bei der Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt hätte voraussehen können (unbewusste Fahrlässigkeit).

Fahrlässig handelt auch, wer den Erfolg zwar für möglich gehalten, aber darauf vertraut hat, dass er nicht eintreten werde (bewusste Fahrlässigkeit).

Grob fahrlässig handelt, wer die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße missachtet und schon einfachste und ganz nahe liegende Überlegungen nicht anstellt, z. B. Ersetzen einer defekten elektrischen Sicherung durch einen Draht, unterlassene Mängelbeseitigung trotz Hinweises durch den Vorgesetzten oder den Technischen Aufsichtsbeamten/Gewerbeaufsichtsbeamten.

Vorsätzlich handelt, wer bewusst und gewollt ein Ereignis herbeiführt. Ein Arbeitsunfall ist beispielsweise dann vorsätzlich herbeigeführt, wenn der Wille auf die körperliche Verletzung gerichtet und das Bewusstsein vorhanden war, dass der Erfolg (Unfall) ganz oder teilweise eintreten werde.

Nach dem Strafgesetzbuch gilt:

§ 222 StGB Fahrlässige Tötung

Wer durch Fahrlässigkeit den Tod eines Menschen verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 230 StGB Fahrlässige Körperverletzung

Wer durch Fahrlässigkeit die Körperverletzung eines anderen verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Die Straftat der fahrlässigen Tötung wird **von Amts wegen** verfolgt. Deshalb wird bei einem tödlichen Arbeitsunfall automatisch die Staatsanwaltschaft tätig.

Die Strafverfolgung bei fahrlässiger Körperverletzung tritt nur **auf Antrag** ein, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält (§ 232 StGB). Dies ist z. B. der Fall bei Massenunfällen, auch ohne Todesfolge.

Einfache (unbewusste oder bewusste) Fahrlässigkeit eröffnet demnach schon eine Strafverfolgung. Sie ist in den oben genannten Fällen an einen Körperschaden gebunden.

Von besonderer Bedeutung ist auch imStrafbereich das **Arbeitsschutzgesetz**: Nach § 26 ArbSchG können Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr oder Geldstrafen verhängt werden.

Voraussetzung ist ein Sachverhalt, der für die Verhängung eines Bußgeldes nach § 25 ArbSchG ausgereicht hätte; hinzukommen muss entweder beharrliches Fehlverhalten oder die vorsätzliche Gefährdung von Gesundheit oder Leben eines Beschäftigten durch den Unternehmer.

Umweltkriminalität und Ordnungswidrigkeiten im Umweltrecht

Straftaten und Zuwiderhandlungen im Umweltbereich haben meistens schwerwiegende Folgen zulasten der Allgemeinheit.

Bei Straftaten gegen die Umwelt geht es insbesondere um

– Verunreinigungen von Wasser, Luft und Boden,
– unerlaubte Abfallbeseitigung,
– unerlaubtes Betreiben von Anlagen,
– unerlaubten Umgang mit Kernbrennstoffen,
– Gefährdung schutzwürdiger Gebiete.

Schwere Umweltgefährdung, z. B. Verstoß gegen eine vollziehbare Untersagung, wird nach § 330 StGB mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren bestraft. Bei tätiger Reue kann von der Bestrafung im Bereich der Umweltkriminalität abgesehen werden.

Bei der Aufzählung einzelner besonderer Ordnungswidrigkeiten im Ordnungswidrigkeitengesetz (§ 117 OWiG) wird auch **unzulässiger Lärm** genannt. Ordnungswidrig handelt danach, wer ohne berechtigten Anlass oder in einem unzulässigen oder nach den Umständen vermeidbaren Ausmaß Lärm erzeugt, der geeignet ist, die Allgemeinheit oder die Nachbarschaft erheblich zu belästigen oder die Gesundheit eines anderen zu schädigen.

Diese Bestimmung hat auch im Umweltschutz Bedeutung.

Weitere Ausführungen zum Umweltstrafrecht enthält Abschnitt 1.6.4.6.

1.5.3.2 Ordnungswidrigkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zur Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben hat der Gesetzgeber den Berufsgenossenschaften mit den §§ 17 (1) und 19 (2) im SGB VII die Möglichkeit gegeben, Anordnungen zu erlassen und das Nichtbefolgen ausdrücklich in den einschlägigen Vorschriften als Ordnungswidrigkeit einzustufen.

Folgt der Unternehmer diesen Anordnungen nicht, begeht er daher eine Ordnungswidrigkeit, die nach § 209 SGB VII geahndet werden kann.

Dort heißt es:

§ 209 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer UVV nach § 15 Abs. 1 oder 2 zuwider handelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist

2. einer vollziehbaren Anordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 auch in Verbindung mit Abs. 3 oder § 19 Abs. 2 zuwider handelt

3. entgegen § 19 Abs. 1 Satz 2 eine Maßnahme nicht duldet

4. entgegen § 138 die Versicherten nicht unterrichtet ...

5. ...

(3) die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 – 3 mit einer Geldbuße bis zu 10.000 €, ... geahndet werden.

Damit ist klar, welche Tatbestände als Ordnungswidrigkeiten angesehen werden, und zwar unabhängig davon, ob ein Unfall eingetreten ist oder nicht. In den ab 01.01.1975 erlassenen Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV), die rechtlich die Nachfolger der UVVen sind, muss auf die Bestimmungen/Tatbestände, die mit Bußgeld bedroht sind, ausdrücklich verwiesen werden.

Liegt gleichzeitig ein Verstoß gegen das Strafgesetz vor und wird eine Kriminalstrafe verhängt, dann kann entsprechend § 21 OWiG, »Zusammmentreffen von Straftat und Ordnungswidrigkeit«, eine Geldbuße nicht mehr festgesetzt werden. Es gilt im deutschen Recht der Grundsatz, dass niemand wegen derselben Tat zweimal bestraft werden kann.

Erhält jemand einen Bußgeldbescheid von der BG, hat er die Möglichkeit, gegen den Bußgeldbescheid innerhalb einer Woche nach Zustellung bei der BG Einspruch zu erheben.

Wird dem Einspruch stattgegeben, wird das Verfahren eingestellt. Im anderen Falle gibt die BG die Akten an die Staatsanwaltschaft ab. Dann entscheidet das Amtsgericht, in dessen Bezirk die jeweilige Verwaltungsbehörde, z. B. die Hauptverwaltung der BG, ihren Sitz hat (§ 68 OWiG).

Herauszustellen ist schließlich, dass Ordnungswidrigkeiten auch nach anderen Rechtsnormen, z. B. nach dem **Arbeitsschutzgesetz** (§ 25 ArbSchG) von den entsprechenden staatlichen Aufsichtsbehörden, z. B. der Gewerbeaufsicht, geahndet werden können.

Es folgt ein Beispiel zur Ahndung einer Ordnungswidrigkeit.

Unfallschilderung

Am Unfalltag mussten dringend Bügel aus Blechstreifen gepresst werden. Hierzu war ein so genanntes offenes Werkzeug vorhanden. Da alle anderen Pressen des Betriebes besetzt waren, wich der Unternehmer auf eine alte Exzenterpresse aus, welche nur mit Fußeinrückung bedient werden konnte. Da die Arbeit mit einem offenen Werkzeug vorgenommen wurde und Handschutzvorkehrungen nicht vorhanden waren, nahm der Unternehmer das Risiko in Kauf und vertraute darauf, dass nichts passiert. Ihm war klar, dass dieses Werkzeug nur mit einer Handschutzvorkehrung betrieben werden durfte, die aber an dieser Presse nicht vorhanden war. – Bei einem Pressvorgang geriet der Arbeiter G. mit dem linken Daumen in das sich schließende Werkzeug und zog sich dort eine Wunde mit Nagelverlust zu.

Unfallursache

Zu dem Unfall konnte es kommen, weil entgegen § 4 der BGV »Exzenter- und verwandte Pressen« keine Handschutzvorkehrungen für offene Einlegearbeiten getroffen worden waren (nach dem Unfall wurde die Presse außer Betrieb genommen und verschrottet).

Rechtsfolgen

Die Voraussetzungen nach (den damals gültigen) §§ 710 und 640 RVO waren erfüllt. Erschwerend kam hinzu, dass die Firma bereits schon einmal wegen eines ähnlichen Verstoßes bestraft worden war. Inzwischen sind neue Pressen aufgestellt worden, eine hydraulische Presse mit Lichtschrankensicherung und -steuerung steht kurz vor der Fertigstellung. Das Bemühen des Mitgliedsbetriebes, die Presserei auf modernere und damit sichere Pressen umzustellen, sollte bei der Bemessung der Strafe berücksichtigt werden. Insofern ist auch die Aussage des Unternehmers glaubhaft, nur äußerster Termindruck habe ihn veranlasst, nochmals die alte Exzenterpresse in Betrieb zu nehmen. Der Tatbestand des grob fahrlässigen Verstoßes wurde vom Unternehmer ohne Umschweife zugegeben.

*Im **Bußgeldbescheid** wurde damals eine Geldbuße von 800,– DM festgesetzt zuzüglich der Verfahrenskosten. Außerdem sind die Aufwendungen der BG in Höhe von 450,– DM für den Schadensersatzanspruch nach dem damaligen § 640 RVO angefordert worden.*

1.5.3.3 Zivilrechtliche Haftung

Nach § 823 BGB gilt, dass derjenige, der einem anderen rechtswidrig und schuldhaft einen Schaden zufügt, diesen dem Geschädigten zu ersetzen hat.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist dieser Haftungsanspruch eingeschränkt: Von besonderer Bedeutung ist der bereits erwähnte **Haftungsübergang** vom Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten und den betrieblichen Mitarbeitern auf den Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.

Haftung gegenüber Versicherten und anderen Anspruchsberechtigten

Um den sozialen Frieden zu wahren und Schadenersatzprozesse zwischen Mitarbeiter und Betrieb bzw. zwischen den Mitarbeitern untereinander zu vermeiden, sind im Allgemeinen

der Unternehmer und alle anderen Betriebsangehörigen, die in demselben Betrieb oder einer Arbeitsgemeinschaft tätig sind, nach

– § 104 SGB VII (Beschränkung der Haftung der Unternehmer),
– § 105 SGB VII (Beschränkung der Haftung anderer im Betrieb tätiger Personen),
– § 106 SGB VII (Beschränkung der Haftung anderer Personen),

nicht zum Ersatz eines **Personenschadens**, der durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde, verpflichtet. Sie haften dafür also nicht; die Haftung geht auf den Unfallversicherungsträger über!

Umfang der Haftung des Unfallversicherungsträgers

Der Verletzte hat nur einen übergeleiteten Rechtsanspruch gegen die für den Unfallbetrieb zuständige Berufsgenossenschaft auf die gesetzlich im SGB VII festgelegten Leistungen. Ein Rechtsanspruch auf Schmerzensgeld existiert im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung nicht.

Die damit verbundene Haftungsbefreiung ist jedoch nicht wirksam, wenn der Arbeitsunfall **vorsätzlich** herbeigeführt worden oder bei der **Teilnahme am allgemeinen Verkehr** eingetreten ist. Für **Sachschäden** gilt der Haftungsausschluss ebenfalls nicht, d. h. diese können beim Unternehmer/Betrieb geltend gemacht werden.

Haftung gegenüber Sozialversicherungsträgern

In besonderen Fällen, wenn feststeht, dass z. B. der Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter am Zustandekommen eines Unfalles schuldhaft beteiligt waren, haben die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, d. h. die BGen, nach dem SGB VII die Möglichkeit, auf den Schädiger zum Ersatz ihrer Aufwendungen infolge des Arbeitsunfalles bzw. einer Berufskrankheit zurück zu greifen (Regress = Rückgriff).

Es haften die Personen, deren Ersatzpflicht nach §§ 104 – 106 SGB VII eigentlich beschränkt ist, die den Arbeitsunfall aber vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, für alles, was die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung infolge des Arbeitsunfalles aufwenden mussten.

Die BG kann nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Schädigers, auf den Regressanspruch ganz oder teilweise verzichten. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind »ruinöse« Regressansprüche zudem unstatthaft.

Haftet für den Arbeitsunfall ein Betriebsfremder, dessen Haftpflicht ja grundsätzlich nicht nach den §§ 104 – 106 SGB VII beschränkt ist, dann ist eine Regressnahme durch die BG nach § 110 SGB VII nicht möglich. Das gleiche gilt, wenn ein Betriebsangehöriger einen Arbeitsunfall eines Versicherten durch eine **nichtbetriebliche Tätigkeit** oder einen Arbeitsunfall eines Betriebsfremden schuldhaft verursacht.

Der Geschädigte hat Ersatzansprüche gegen den Schädiger nach anderen gesetzlichen Vorschriften, z. B. nach dem BGB, dem Straßenverkehrsgesetz usw. Seine Ansprüche gehen in Höhe des zivilrechtlichen Schadenersatzanspruches auf die BG über, wenn diese nach dem SGB VII Leistungen zu erbringen hat.

Betriebshaftpflicht

Nach § 151 des Versicherungsvertragsgesetzes gilt:

Bei bestehender Betriebshaftpflichtversicherung erstreckt sich die Versicherung auch auf die Haftpflicht der Vertreter des Versicherungsnehmers (Unternehmers) sowie auf die Haft-

pflicht der Personen, die er mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder eines Teiles des Betriebes beauftragt hat, z. B. auf den Meister.

Besteht eine Betriebshaftpflichtversicherung, sind Regressansprüche der BG nach § 110 SGB VII gegen den Unternehmer und die betrieblichen Führungskräfte im Rahmen der im Versicherungsvertrag vereinbarten Haftungssumme abgedeckt. Für alle anderen Betriebsangehörigen existiert jedoch dieser Versicherungsschutz durch die Betriebshaftpflichtversicherung nicht. Eine Absicherung dieses Risikos durch eine besondere Betriebshaftpflichtversicherung ist für diesen Personenkreis nicht möglich. Aber: Wie bereits ausgeführt, kann die BG nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Schädigers, auf den Ersatzanspruch ganz oder teilweise verzichten.

Andere Berufsrisiken sind entsprechend den allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Haftpflichtversicherung (AHB) mitversichert oder aufgrund besonderer Vereinbarungen zusätzlich zu versichern; zwei Beispiele:

Beispiel 1

Unfallschilderung

Am Unfalltag wartete eine Gruppe von Installateuren am Arbeitsort darauf, durch ein firmeneigenes Fahrzeug abgeholt zu werden. Ein Arbeiter kam bei diesem Warten schließlich auf die Idee, seine Kollegen durch einen Schuss aus einem Bolzensetzwerkzeug zu erschrecken. Er holte das Gerät, das im Lagerraum aufbewahrt wurde, wieder heraus und lud es mit einer Kartusche. Er zielte, da er irrigerweise annahm, dass kein Bolzen mehr im Lauf sei, mit dem Gerät auf einen Arbeitskollegen und drückte ab. Der Kollege wurde schwer verletzt, da der Bolzen ihn in der Hüfte traf.

Rechtsfolgen

Die zuständige BG erkannte das Ereignis als Arbeitsunfall an und nahm wegen ihrer Aufwendungen Regress gegen den Schädiger. Dieser war gegen Haftpflicht versichert. In dem Rechtsstreit, ob die Privathaftpflichtversicherung hierfür einstehen müsse, entschied der Bundesgerichtshof: Ein Schaden, den ein Versicherter in einem Betriebe einem Arbeitskollegen durch mutwilliges Verhalten zufügt, gehört auch dann zum Deckungsbereich der Privathaftpflichtversicherung, wenn sich der Versicherte bei dem Vorfall bewusst eines Betriebswerkzeuges bedient hat.

Beispiel 2

Unfallschilderung

Nach der Reparatur einer Exzenterpresse in der betriebseigenen Werkzeugmacherei war vergessen worden, die vorgeschriebenen Handschutzeinrichtungen wieder anzubringen. Nach der erneuten Inbetriebnahme kam es bei Einlegearbeiten in das offene Werkzeug zu einem Arbeitsunfall, da der Arbeiter die Presse mittels Fußschalter einrückte. Quetschungen an der linken Hand waren die Folge.

Unfallursache

Auf der Exzenterpresse wurden offene Einlegearbeiten ohne die in den BGV geforderten Handschutzvorkehrungen durchgeführt.

Feststellungen

Der Reparaturabteilung war die Weisung erteilt worden, dass Schutzvorrichtungen, die für notwendige Reparaturarbeiten entfernt werden mussten, nach der Reparatur wieder anzu-

bringen sind. Es war jedoch vom Geschäftsführer des Betriebes versäumt worden, jemand damit zu beauftragen, die in Betrieb zurückgehenden Maschinen zu kontrollieren.

Rechtsfolgen

Die Berufsgenossenschaft nahm Regress gegen den Geschäftsführer des Unternehmens. Der sich anschließende Rechtsstreit wurde höchstrichterlich entschieden. Der Bundesgerichtshof brachte zum Ausdruck, dass es nicht genügt, lediglich Weisungen zu erteilen. Es ist vielmehr zusätzlich eine bestimmte Person mit der Kontrollfunktion zu beauftragen.

Der Bundesgerichtshof stellte das Unterlassen einer entsprechenden Anordnung deswegen als schwerwiegend heraus, weil in der BGV »Exzenter- und verwandte Pressen« umfangreiche Festlegungen zur Verhütung derartiger Unfälle getroffen sind.

Der Bundesgerichtshof ist der Ansicht, dass die versehentliche sicherheitswidrige Inbetriebnahme bei Beachtung der BGV nicht erfolgt wäre. Durch die Existenz gerade dieser BGV sei bewiesen, dass der verantwortliche Geschäftsführer des Betriebes schon ganz nahe liegende Überlegungen nicht angestellt und nicht einmal das beachtet hat, was im gegebenen Falle jedem hätte einleuchten müssen. Der Bundesgerichtshof bestätigte ein grob fahrlässiges ***Organisationsverschulden****, das die Vorinstanzen herausgestellt hatten und den Rückgriffsanspruch der BG gegenüber dem Geschäftsführer nach dem (damals gültigen) § 640 RVO.*

1.5.4 Sonderschutzrechte für schutzbedürftige Personen

Besonders schutzbedürftig bei ihrer beruflichen Tätigkeit sind Jugendliche, Frauen und schwerbehinderte Menschen.

Zu ihrem Schutz hat der Gesetzgeber besondere Forderungen aufgestellt. Der Unternehmer und die betrieblichen Führungskräfte sind gehalten, die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten und insbesondere etwaige Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote einzuhalten.

1.5.4.1 Einrichten spezieller Arbeitsplätze für schutzbedürftige Personen

Es ist einleuchtend, dass besonders schutzbedürftige Personen in vielen Fällen Arbeitsplätze benötigen, die auf ihre besonderen Belange/Behinderungen individuell abgestimmt sind. Es ist daher eine gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers, derartige Arbeitsplätze einzurichten und ordnungsgemäß zu unterhalten.

An diesen Arbeitsplätzen hat die **Beurteilung möglicher Gefährdungen**, wie sie nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist, ganz besonders sorgfältig zu erfolgen!

Für die Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsplatzes legt das Jugendarbeitsschutzgesetz beispielsweise fest:

§ 28 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen

gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

Im Mutterschutzgesetz werden ähnliche Forderungen aufgestellt, die sich auf die besondere Situation der Schwangerschaft beziehen. Dies betrifft sowohl die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes als auch die von der werdenden Mutter zu verwendenden Maschinen, Werkzeuge, Stoffe und Geräte sowie die Regelung der Beschäftigung.

Muss eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen, ist für eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen Sorge zu tragen. Und bei andauerndem Sitzen muss Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben werden.

Ganz besonders heikel ist die Anpassung eines Arbeitsplatzes für einen Schwerbehinderten, die individuell erfolgen muss. Hier spielen nicht nur Art und Umfang der Behinderung eine Rolle, sondern auch die Frage, wie z. B. ein Rollstuhlfahrer überhaupt seinen Arbeitsplatz erreichen kann. Zu denken ist auch an die Sonderausstattung der Toilettenanlage oder die Möglichkeit für den Behinderten, im Gefahrenfalle, z. B. bei einem Brand, den Gefahrenbereich schnell verlassen zu können.

1.5.4.2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendliche, d. h. Personen von 15–18 Jahren, dürfen täglich nicht mehr als 8 Stunden und wöchentlich maximal 40 Stunden beschäftigt werden. Ausnahmen gelten für Feiertagswochen. Für die Teilnahme am **Berufsschulunterricht** sind Jugendliche freizustellen. An samstagen dürfen sie – von Ausnahmen abgesehen – nicht beschäftigt werden (5-Tage-Woche). Ist eine Beschäftigung samstags erforderlich, z. B. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge, müssen mindestens zwei Samstage im Monat frei bleiben. Ähnliches gilt für die Sonntage.

Folgende Ruhepausen (von mindestens 15 Minuten während der Arbeitszeit) sind jedenfalls einzuhalten:

– 30 Minuten von 4 1/2 bis 6 Stunden Arbeitszeit,
– 60 Minuten bei Arbeitszeiten von mehr als 6 Stunden,

wobei keine zusammenhängenden Arbeitszeiten von mehr als 4,5 Stunden entstehen dürfen. Die Freizeit zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn am nächsten Tag muss mindestens 12 Stunden betragen.

Die Schichtzeit darf im Allgemeinen 10 Stunden, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden, nicht überschreiten.

Für die Nachtruhe gilt, dass Jugendliche unter 16 Jahren zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht eingesetzt werden dürfen. Ausnahmen gelten für bestimmte Berufszweige, z. B. Bäckereien, ab 5.00 Uhr, für Jugendliche über 16 Jahre sowie für mehrschichtige Betriebe, in denen sie bis 23.30 Uhr tätig sein dürfen.

Für den Arbeitsschutz hat § 22 JarbSchG besondere Bedeutung. Danach dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden mit Arbeiten,

– die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;

– bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind;

– die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können;
– bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze, Kälte oder starke Nässe gefährdet wird;
– bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind;
– bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind;
– bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Ausnahmen gelten für Jugendliche über 16 Jahre, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist, ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird. Werden im Betrieb ein Betriebsarzt (BA) oder eine Sicherheitsfachkraft (Sifa) beschäftigt, muss die betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung der Jugendlichen sichergestellt sein.

Mit **Akkordarbeiten** dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Welche Vorkehrungen und Maßnahmen im Einzelnen zu treffen sind, kann der Bundesarbeitsminister durch Rechtsverordnung oder die Aufsichtsbehörde festlegen.

Eine **Beurteilung** der mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen hat der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen durchzuführen.

Durch **Unterweisung** vor Aufnahme der Tätigkeit hat der Arbeitgeber oder ein von ihm hierfür beauftragter Verantwortlicher, z. B. der Meister, die Jugendlichen über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, zu unterrichten. Gleichzeitig sind Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren anzusprechen sowie das sicherheitsgerechte Verhalten klar vorzugeben.

Die Unterweisung ist mindestens halbjährlich zu wiederholen. Eine besonders intensive Unterrichtung wird gefordert, wenn Jugendliche erstmals

– an Maschinen oder
– an gefährlichen Arbeitsstellen eingesetzt werden oder
– Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen haben.

Jugendliche dürfen nicht körperlich gezüchtigt werden. Bis 16 Jahre dürfen ihnen kein Alkohol und keine Tabakwaren, über 16 Jahre kein Branntwein überlassen werden.

Den **ärztlichen Untersuchungen** zur gesundheitlichen Betreuung berufstätiger Jugendlicher ist im Gesetz ein besonderer Abschnitt gewidmet. Es wird gefordert:

– eine Erstuntersuchung vor Eintritt ins Berufsleben, die höchstens 14 Monate zurückliegen darf;
– eine erste Nachuntersuchung nach einem Jahr Tätigkeit.

Der untersuchende Arzt stellt hierüber eine **Bescheinigung** aus, die dem Arbeitgeber vorzulegen ist. Weitere Nachuntersuchungen können in jährlichem Abstand durchgeführt werden, sind jedoch nicht zwingend vorgeschrieben. Außerordentliche Nachuntersuchungen können vom Arzt angeordnet werden, wenn hierfür ein Anlass besteht, z. B. wenn bei einer Untersuchung festgestellt wird, dass gesundheitliche Schäden vorhanden sind. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

Bei **Arbeitsplatzwechsel** muss die ärztliche Bescheinigung dem neuen Arbeitgeber vorgelegt werden. Sie enthält

– das wesentliche Ergebnis der Untersuchung;

– die Arbeiten, bei deren Ausführung der Arzt die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält (in diesem Fall muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Jugendliche zu derartigen Arbeiten nicht eingesetzt wird);

– die besonderen, der Gesundheit dienenden Maßnahmen;

– falls erforderlich, die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung.

Die ärztlichen Bescheinigungen sind bis zum 18. Lebensjahr des Jugendlichen aufzubewahren und auf Verlangen der Gewerbeaufsicht bzw. der Berufsgenossenschaft vorzulegen.

Bei Ausscheiden des Jugendlichen sind die Bescheinigungen diesem auszuhändigen.

Im Betrieb müssen durch **Aushang** bekannt gegeben werden:

– der Wortlaut des JArbSchG und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (GA), wenn mindestens ein Jugendlicher beschäftigt wird;

– Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Pausenregelung, wenn mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden.

Weiter ist im Betrieb über alle dort tätigen Jugendlichen ein **Verzeichnis** zu führen, aus dem neben Namen, Geburtsdatum und Anschrift auch das Datum des Tätigkeitsbeginns hervorgeht.

Das Gesetz wird durch Bußgeld- und Strafvorschriften ergänzt, in denen die Tatbestände der Ordnungswidrigkeiten festgelegt sind, z. B. Überschreiten der täglichen Höchstbeschäftigungszeiten Jugendlicher.

Zum JArbSchG wurden Verordnungen erlassen, z. B.:

– Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz,

– Verordnung über das Verbot der Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren mit sittlich gefährdenden Tätigkeiten.

1.5.4.3 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

In einer Rahmenvorschrift legt § 2 des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter fest, welche Maßnahmen der Arbeitgeber bei der Beschäftigung einer werdenden oder stillenden Mutter zu treffen hat.

Beschäftigungsverbote gelten für eine Reihe von Tätigkeiten. Liegt ein ärztliches Zeugnis über eine Gefährdung von Mutter und Kind bei Fortdauer einer bestimmten Beschäftigung vor, dürfen werdende Mütter damit nicht beschäftigt werden. Außerdem bestehen Beschäftigungsverbote für schwere körperliche Arbeiten oder Tätigkeiten, bei denen schädliche Einwirkungen von gesundheitlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm auftreten.

Einzelheiten hierzu regelt das Gesetz (§ 4 Abs. 2 MuSchG):

§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen ... ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,

2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,

3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,

4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,

5. mit dem Schälen von Holz,

6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,

7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,

8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

Weiter ist es verboten, werdende Mütter mit

– Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
– Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo,
– Mehrarbeit, Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (auch stillende Mütter)

zu beschäftigen. Hiervon können auf Antrag Ausnahmen durch die Aufsichtsbehörde (GA) gewährt werden. In den letzten **sechs Wochen** vor der Entbindung darf in der Regel keine Beschäftigung erfolgen (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

Für werdende Mütter besteht eine **Mitteilungspflicht** gegenüber dem Arbeitgeber. Sie sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Verlangt der Arbeitgeber hierüber die Vorlage der Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme, muss er die Kosten für die Bescheinigung tragen. Wurde der Arbeitgeber von einer werdenden Mutter über deren Zustand unterrichtet, hat er dies unverzüglich der zuständigen Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsicht) mitzuteilen, damit von dort die Einhaltung des MuSchG überwacht werden kann. An Dritte darf die Mitteilung der werdenden Mutter nicht unbefugt weitergegeben werden.

Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Hierdurch darf kein Verdienstausfall eintreten.

Ein besonderer **Kündigungsschutz** besteht während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung.

Durch **Auslage** ist das MuSchG in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, bekannt zu geben.

1.5.4.4 Schwerbehindertenrecht (SGB IX)

Das Behindertenrecht ist seit Juli 2001 im **Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch –** enthalten und löste das Schwerbehindertengesetz ab.

Schwerbehindert sind Personen mit einem **Grad der Behinderung (GdB)** von wenigstens 50 %.

Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden, d. h. länger als 6 Monate andauernden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht. Regelwidrig ist der Zustand, der von dem für das Lebensalter typischen abweicht. Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung ist als Grad der Behinderung (GdB), nach Zehnergraden abgestuft, von 20 bis 100 festzustellen.

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen bestimmte Quoten schwerbehinderter Menschen beschäftigen (§ 71 SGB IX). Die Zahl der **Behinderten-Pflichtarbeitsplätze** kann von 5 % bei Bedarf durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung unter bestimmten Umständen auf 6 % erhöht werden. Bei größeren Betrieben ist darauf zu achten, dass

– schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,

– nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, z. B. bei körperlicher und zusätzlicher geistiger Behinderung,

in angemessenem Umfang unter den behinderten Menschen repräsentiert sind, die der Betrieb beschäftigt. Bei der Berechnung der Zahl der Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen wird bei Bruchteilen von 0,50 und mehr aufgerundet. Beim Einstellen schwerbehinderter Auszubildender werden dem Betrieb zwei Pflichtplätze angerechnet.

Eine **Ausgleichsabgabe** in Höhe von mindestens 105 € je Monat für jeden unbesetzten Pflichtplatz müssen Arbeitgeber bezahlen, die die aus der Betriebsgröße errechnete Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen. Die Beträge sind an das zuständige **Integrationsamt** abzuführen. Durch die Höhe dieser Abgabe, die durch Novellen geändert werden kann, soll die Bereitschaft der Betriebe erhöht werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen und zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber hat ein **Verzeichnis** der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Menschen laufend zu führen und außerdem der zuständigen Agentur für Arbeit mit Durchschrift für das Integrationsamt jährlich einmal bis spätestens März für das vorangegangene Kalenderjahr anzuzeigen:

– Die Zahl der Arbeitsplätze, über die der Betrieb verfügt;

– die Zahl der in den einzelnen Betriebsteilen beschäftigten schwerbehinderten Menschen, evtl. Mehrfachanrechnungen;

– den Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe.

Im Gesetz sind die **Pflichten des Arbeitgebers** gegenüber schwerbehinderten Menschen zusammengefasst. Bei jeder freien Stelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit schwerbehinderten Menschen, z. B. im Zusammenwirken mit der Agentur für Arbeit, möglich ist. Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und keinen besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

Für schwerbehinderte Menschen besteht ein weitergehender **Kündigungsschutz** als für Mitarbeiter ohne solche Behinderungen. Im SGB IX sind aber Ausnahmen zugelassen und im Einzelnen geregelt *(→ Abschn. 1.2.4.3.3)*.

In Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist eine **Schwerbehindertenvertretung** zu wählen. Wahlberech-

tigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Die Wahl ist geheim und unmittelbar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

Die gewählte Vertretung besitzt gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Betriebsratsmitglied. Bei gröblicher Pflichtverletzung kann die zuständige Stelle das Erlöschen des Amtes beschließen. Das Amt ist ein Ehrenamt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb zu wahren und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

– darüber zu wachen, dass die für schwerbehinderte Menschen gültigen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden;
– Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen;
– Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt sind, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken.

Die Schwerbehindertenvertretung ist daher vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Vor Entscheidungen, die diese Personengruppe betreffen, ist sie zu hören. Die jeweilige Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Weiter hat die Vertretung das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates und dessen Ausschüssen beratend teilzunehmen. Einmal im Jahr hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb durchzuführen. Die für Betriebsversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

In allen Fragen, die die schwerbehinderten Menschen betreffen, ist daher deren Schwerbehindertenvertretung Ansprechpartner für den Meister oder andere betriebliche Führungskräfte.

1.5.5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

1.5.5.1 Grundlagen des Arbeitssicherheitsgesetzes

Das AsiG ist ein Rahmengesetz, d. h. Einzelheiten sind in anderen Rechtsnormen zu regeln. Nach § 14 AsiG sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ermächtigt, die Arbeitgeberpflichten in den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften näher zu regeln. Dies ist in den BGVen »Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (Sifa) und »Betriebsärzte« (BA) erfolgt. Diese BGVen unterscheiden sich bei den einzelnen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung in Details voneinander.

Das ASiG hat eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und der arbeitsmedizinischen Betreuung der Beschäftigten durch Sifa und BA zum Ziel. Nach § 2 bzw. § 5 ASiG hat der Arbeitgeber BA bzw. Sifa schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 3 bzw. § 6 genannten Aufgaben zu übertragen.

Die Bedeutung der **schriftlichen Bestellung** liegt darin, dass die Bestellung durch einen Vertrag bzw. eine Urkunde vollzogen und von beiden Seiten unterzeichnet wird. Damit ist sie jederzeit nachweisbar. Eine mündliche Abmachung genügt nicht. Die Bestellung bzw. die Abberufung hat mit Zustimmung des Betriebsrates zu erfolgen.

Es bestehen grundsätzlich folgende **Möglichkeiten** zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung:

– Festanstellung von Sifa und BA im Betrieb,
– Verpflichtung von freiberuflich tätigen Fachkräften/Arbeitsmedizinern,

– Anschluss an überbetriebliche Dienste *(→ Abschn. 1.5.5.3)*,
– Teilnahme am Unternehmermodell *(→ Abschn. 1.5.5.4)*.

Bei der Festanstellung von Sicherheitsfachkräften können bereits im Betrieb tätige Personen bestellt werden, wenn diese über die in der BGV »Fachkräfte für Arbeitssicherheit« vorgeschriebene Fachkunde verfügen. Die erforderliche Fachkunde kann in staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Ausbildungslehrgängen oder in Ausbildungslehrgängen anderer Veranstaltungsträger, die staatlich oder berufsgenossenschaftlich anerkannt sein müssen, erworben werden.

1.5.5.2 Aufgaben von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften

Die Aufgaben von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten sind im ASiG sehr weitgehend und detailliert geregelt. Wegen der Wichtigkeit dieser Bestimmungen ist nachstehend der Wortlaut wiedergegeben.

Für **Betriebsärzte** heißt es im ASiG dazu:

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

e) der Organisation der »Ersten Hilfe« im Betrieb,

f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,

g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in »Erster Hilfe« und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

In Ziffer 2 des Aufgabenkatalogs werden die arbeitsmedizinischen Vorsorge-Untersuchungen ausdrücklich angesprochen, die erfahrungsgemäß einen Großteil der Einsatzzeit des Arbeitsmediziners ausmachen. Trotzdem soll und muss der Betriebsarzt genügend Zeit für Betriebsbegehungen und Ermittlungen vor Ort haben. Die **Verordnung zur Rechtsvereinfachung und Stärkung der arbeitsmedizinischen Vorsorge**, fordert Maßnahmen, arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich der Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Bei den Pflichtuntersuchungen, die bei bestimmten, besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen sind, wird entsprechend des Zeitpunktes ihrer Durchführung unterschieden in

– Erstuntersuchungen vor Aufnahme einer gefährdenden Tätigkeit,
– Nachuntersuchungen während der gefährdenden Tätigkeit oder bei deren Ende,
– nachgehende Untersuchungen nach Beendigung der gefährdenden Tätigkeit, bei denen nach längeren Latenzzeiten Gesundheitsstörungen auftreten können.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sollen **während der Arbeitszeit** stattfinden. Die Untersuchungsergebnisse sind schriftlich festzuhalten und die untersuchte Person ist darüber zu unterrichten. Weiter sind die Ergebnisse vom Arzt auszuwerten. Sie fließen in die Gefährdungsbeurteilung ein. Bestehen bei einem Mitarbeiter gesundheitliche Bedenken und lassen sich die Gefährdungen durch zusätzliche Schutzmaßnahmen nicht beseitigen, ist diesem Mitarbeiter ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Die Verordnung wird durch einen **Anhang mit vier Teilen** ergänzt:

– Teil 1: Tätigkeiten mit den aufgelisteten Gefahrstoffen, bei denen Pflichtuntersuchungen zu veranlassen sind
– Teil 2: Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischer Arbeiten mit humanpathologischen Organismen mit einer Übersichtstabelle
– Teil 3: Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen
– Teil 4: Sonstige Tätigkeiten

Arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen sind ein gewichtiger Teil der betrieblichen Präventionsmaßnahmen. Sie umfassen z. B.

– die Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit,
– die individuelle Aufklärung und Beratung der Mitarbeiter,
– die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen,
– die Nutzung der hierbei gewonnenen Erkenntnisse für die Gefährdungsbeurteilung.

Für **Sicherheitsfachkräfte** heißt es korrespondierend dazu:

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

(1) Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten. Insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,

e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

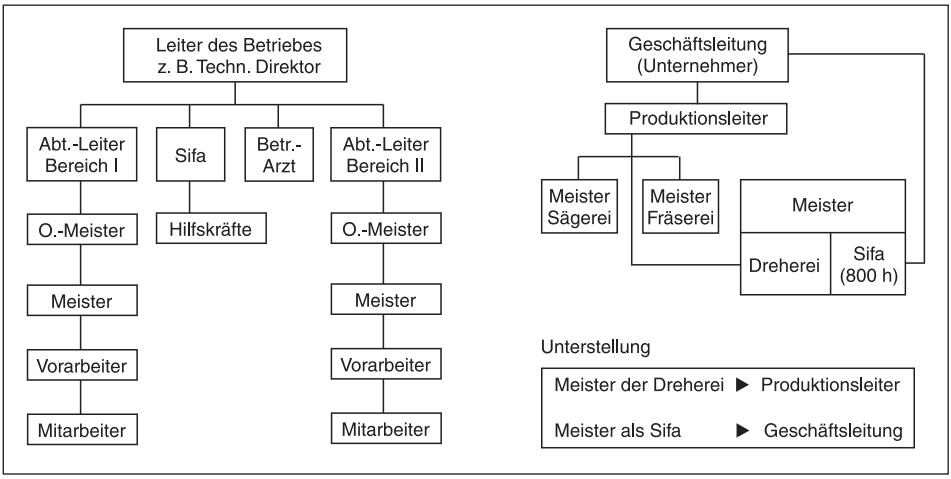
Aus den Gesetzesbestimmungen wird deutlich, dass Sifa und BA in der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei sind, d. h. nicht unmittelbar dem Direktionsrecht des Unternehmens unterstehen. Dies ergibt sich aus ihrer beratenden Funktion. Im betrieblichen Organigramm sind dies **Stabsstellen**.

Der Unternehmer hat die betrieblichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Sifa und BA in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen. Hierzu gehört z. B. die Bereitstellung geeigneter Räume, Einrichtungen und von Hilfspersonal.

§ 8 ASiG fordert ausdrücklich die Unterstellung von Sifa und BA **direkt unter den Leiter des Betriebes**. Sifa und BA haben keine Weisungsbefugnis, sondern nur Beraterfunktionen. Für die Qualität ihrer Beratungen müssen sie jedoch die Verantwortung übernehmen. Insoweit entlasten sie die betrieblichen Führungskräfte, vorausgesetzt, diese halten sich an die von Sifa/BA gegebenen Ratschläge. Wer als betriebliche Führungskraft einen Rat der Sifa oder des BA nicht befolgt, muss im Falle eines Unfalles oder einer Erkrankung mit dem **Vorwurf der groben Fahrlässigkeit** rechnen.

Sifa und BA arbeiten mit dem Betriebsrat, den Sicherheitsbeauftragten und den sonstigen, im Betrieb mit Angelegenheiten der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes beauftragten Personen eng zusammen, u. a. im Arbeitsschutzausschuss *(→ Abschn. 1.5.5.6)*.

Die Sifa ist verpflichtet, über die Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben, dem Unternehmer einen **Jahresbericht** zu erstatten. Dieser Bericht wird von Aufsichtsbehörden bei Betriebsbesuchen eingesehen.



Stellung der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte ...

... im Großbetrieb ... im Mittel- oder Kleinbetrieb; Betriebsarzt extern

Zum Erhalt der Qualifikation als Sifa ist bei einer Reihe von BGen eine jährliche **Mindesteinsatzzeit**, z. B. 160 h/a, nachzuweisen. Erfolgt dies nicht, verliert die Sifa ihre Qualifikation und darf den Betrieb nicht mehr sicherheitstechnisch betreuen.

Dem BA ist es untersagt, Krankschreibungen von Mitarbeitern vorzunehmen, um keine Interessenkonflikte aufkommen zu lassen.

1.5.5.3 Überbetriebliche Dienste

Wählt der Arbeitgeber für seinen Betrieb eine Betreuung durch einen sicherheitstechnischen und/oder arbeitsmedizinischen überbetrieblichen Dienst, muss dieser den gleichen Qualitätsanforderungen genügen, wie sie nach dem ASiG für eine im Betrieb angestellte Sifa gefordert werden. Auch der Aufgabenumfang ist identisch, unabhängig davon, ob es sich bei den Sicherheitsfachkräften um betriebliche Mitarbeiter oder um überbetriebliche Dienste handelt.

Um die sicherheitstechnische Betreuung seines Betriebes im erforderlichen Umfang und auf hohem Qualitätsniveau sicherzustellen, muss sich der Unternehmer von der Qualität des überbetrieblichen Dienstes überzeugen bzw. sich diese nachweisen lassen. Vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wurden hierzu gemeinsam mit den interessierten Spitzenverbänden »Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung nach dem ASiG« herausgegeben, die dort kostenlos angefordert werden können.

Fachlicher **Leiter** eines externen Dienstes muss grundsätzlich ein **Sicherheitsingenieur** mit mindestens zweijähriger Berufspraxis als Sicherheitsingenieur sein. Der externe Dienst muss dem Unternehmer ein auf Prävention ausgerichtetes, betriebsspezifisches **Pflichtenheft** anbieten, das mindestens die folgenden Leistungen enthält:

– **Analyse-** und Beurteilungskonzepte für den ganzen Betrieb mit Anzahl und Zeitaufwand von Betriebsbegehungen, einschließlich Problemerfassung und -auswertung;

– **Beratung** auf Basis der Analyse- und Beurteilungskonzepte im Sinne eines umfassenden Arbeitsschutzverständnisses;

– **Entwicklung** eines Maßnahmenkonzeptes zur Beseitigung von Arbeitsschutzdefiziten mit Vorschlägen und Überprüfungen, einschließlich der erforderlichen Aufklärungs- und Informationsarbeit.

Um den gestellten Anforderungen genügen zu können, haben sich die Spitzenverbände der überbetrieblichen Dienste zusammengeschlossen. Als Mitglieder werden nur überbetriebliche Dienste aufgenommen, die bestimmte Mindestanforderungen erfüllen.

Teilweise sind die Dienste auch nach DIN ISO 9000 bis 9004 **zertifiziert**. Der Unternehmer sollte daher zur sicherheitstechnischen Betreuung seines Betriebes nur einen überbetrieblichen Dienst verpflichten, der die obigen Leistungen anbietet und Gewähr für deren korrekte Umsetzung im Betrieb bietet.

1.5.5.4 Unternehmermodell

Grundgedanke des Unternehmermodells ist es, den letztlich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb Verantwortlichen, also den Unternehmer selbst, aktiv in diese Belange mit einzubinden. Nur, wenn der Unternehmer informiert und motiviert ist und er daraus eigene Aktivitäten ableitet, wird sich im Betrieb etwas zum Positiven hin bewegen. Nur der Unternehmer hat letztlich die Macht und das Durchsetzungsvermögen, seine Anordnungen im Betrieb auch umzusetzen.

Das Unternehmermodell bietet hierfür die erforderlichen Voraussetzungen. Es stellt eine Variante der für alle Betriebe geforderten sicherheitstechnischen Betreuung dar, die ausschließlich auf die besonderen Bedingungen und Belange kleinerer Betrieben zugeschnitten ist.

Durch Teilnahme am Unternehmermodell verringern sich die in der BGV A 6 »Fachkräfte für Arbeitssicherheit« festgelegten Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte der Regelbetreuung erheblich.

Dies führt zu Reduzierungen dieser Zeiten z. B. auf 25 % (bei einigen Berufsgenossenschaften entfallen sie sogar völlig), was wegen der damit verbundenen Kosteneinsparungen einen erheblichen Anreiz für die Unternehmer darstellt.

Voraussetzungen

In der BGV A6 werden, z. B. bei den Metall-BGen, in § 2 Abs. 4 folgende Voraussetzungen für die Teilnahme am Unternehmermodell genannt:

– Die Zahl der durchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter darf eine bestimmte Zahl nicht überschreiten, die bei den einzelnen BGen unterschiedlich festgelegt ist.

– Der Unternehmer (und nur er, kein Vertreter) muss an den von der BG festgelegten Informations- und Motivationsmaßnahmen innerhalb einer bestimmten Zeit teilgenommen haben.

– Der Unternehmer muss in regelmäßigen Zeitabständen die von der BG angebotenen Fortbildungsmaßnahmen besuchen und den Besuch durch Zertifikate belegen.

– Der Unternehmer muss eine qualifizierte Beratung, i. A. durch externe Stellen, in denjenigen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für seinen Betrieb nachweisen, bei denen sein eigenes Fachwissen für eine Beurteilung der Arbeitsplätze und für ein Ableiten der erforderlichen Schutzmaßnahmen, nicht ausreicht. Die Frage, wann externe Beratung erforderlich ist und wer hierzu eingeschaltet wird, liegt einzig und allein in der Verantwortung des Unternehmers. Der Nachweis der externen Beratung ist auf Verlangen den Aufsichtsbeamten vorzulegen.

Ziele des Unternehmermodells

Zu den Hauptzielen gehören Information und Motivation des Unternehmers, damit er

– den Belangen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes aufgeschlossen gegenüber steht und seine Verantwortung auf diesem Gebiet erkennt;
– erkennen und beurteilen kann, wann eine bedarfsgerechte Betreuung für seinen Betrieb erforderlich ist;
– die Betreuung rechtzeitig und in ausreichendem Umfang von außen anfordert;
– gegebene Hinweise zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz annimmt und im Betrieb umsetzt;
– die Mitarbeiter zu sicherem und gesundheitsgerechtem Arbeiten anhält.

Vorteile des Unternehmermodells

– Die Regelbetreuung durch eigene Sicherheitsfachkräfte oder überbetriebliche Dienste nach ASiG bzw. BGV A6 kann entfallen oder reduziert sich erheblich.
– Die externe Betreuung erfolgt bedarfsgerecht, d. h. nur in dem für den Betrieb und für eine spezielle Situation dort erforderlichen Umfang.
– Ausbildungskosten für eine eigene Sifa fallen nicht an; die Teilnahme an Unternehmerseminaren ist kostenlos.
– Es werden erweiterte Kenntnisse in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für den Unternehmer vermittelt, auf die er bei allen unternehmerischen Tätigkeiten und Entscheidungen zurückgreifen kann.
– Durch die in den Seminaren angebotenen, konkreten Handlungshilfen wird ein Beitrag zum reibungslosen Betriebsablauf und zur betrieblichen Qualitätssicherung geleistet, auch in Richtung Zertifizierung.
– Es entsteht mehr Rechtssicherheit für den Unternehmer durch besseren Einblick in die gesetzlichen Grundlagen betrieblichen Handelns.

1.5.5.5 Bestellung und Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten

Nach § 22 SGB VII müssen in allen Betrieben mit **mehr als 20 Beschäftigten** ein oder mehrere Sicherheitsbeauftragte (SiB) unter Mitwirkung des Betriebsrates bestellt werden. Die Zahl der für einen Betrieb erforderlichen SiB ist abhängig vom Unternehmenszweig (Betriebsgefahren) und der Betriebsgröße. Die erforderliche Mindestzahl ist in Anlage 1 zu § 9 der BGV »Allgemeine Vorschriften« festgelegt. Sie ist bei den einzelnen BGen unterschiedlich.

Für die Auswahl und Bestellung sind neben dem Persönlichkeitswert des Einzelnen seine **innere Einstellung** zur Arbeitssicherheit ausschlaggebend. Es ist sinnlos, jemand zum Sicherheitsbeauftragten machen zu wollen, der sich innerlich gegen diese Position sträubt.

Es gilt daher: Als Voraussetzungen muss der Sicherheitsbeauftragte Lust und Liebe für diese Tätigkeit, gepaart mit sozialer Einstellung und Kontaktfreude mitbringen.

Daneben dürfen die fachliche Qualifikation (z. B. Facharbeiter) und die betriebliche Erfahrung nicht vergessen werden, die wesentliche Voraussetzungen für die Anerkennung bei den Mitarbeitern sind. Um Unfall- und Gesundheitsgefahren im eigenen Bereich erkennen zu können, ist eine **zusätzliche Sicherheitsausbildung** erforderlich, z. B. durch Teilnahme an berufsgenossenschaftlichen Arbeitssicherheitslehrgängen.

Der Sicherheitsbeauftragte ist **kein Vorgesetzter**, weil

– er in der Funktion als SiB keine zusätzliche Verantwortung übernimmt,

– Vorgesetzte sich schon aufgrund ihrer Stellung um die Arbeitssicherheit kümmern müssen und daher keine SiB-Funktion übernehmen sollen,

– ein vertrauensvolles Gespräch zwischen Kollegen sich bei einer Vorgesetztenposition des SiB kaum ergeben würde.

Die **Aufgaben des SiB** sind in der SGB VII § 22 Abs. 2 nur knapp formuliert:

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

Für die vom SiB erwarteten Aktivitäten muss ihm selbstverständlich ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt werden.

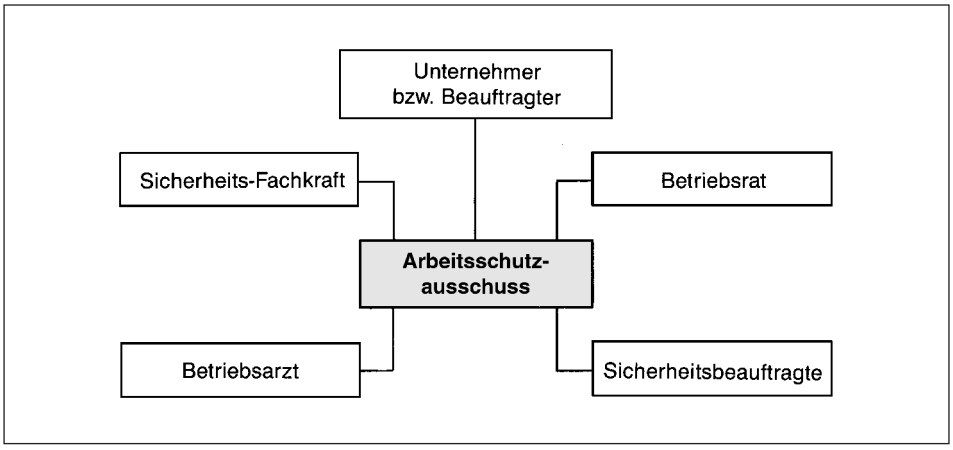
Er kann in seinem Bereich nur dann richtig wirken, wenn er vom Meister nicht als lästiger Besserwisser oder Konkurrent empfunden wird, sondern als echte Hilfe beim Aufspüren von Unfall- und Gesundheitsgefahren und vor allem bei der Beeinflussung der Mitarbeiter zu sicherheitsgerechtem Verhalten.

Richtig motiviert und eingesetzt sowie vom Meister tatkräftig unterstützt, bedeutet der SiB für den Meister eine echte **Entlastung** auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, auf die der Meister keinesfalls verzichten sollte.

Keinesfalls darf ein SiB wegen der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben benachteiligt oder unter Druck gesetzt werden.

1.5.5.6 Arbeitsschutzausschuss

Der nach ASiG § 11 geforderte Arbeitsschutzausschuss (AschA) muss in allen Betrieben mit **mehr als 20 Beschäftigten** gebildet werden. Für die Sitzungen des AschA ist ein vierteljährlicher Turnus gesetzlich festgelegt. Die folgende Abbildung zeigt, welche betrieblichen Gruppen im AschA als Mitglieder vertreten sein müssen und dort mitarbeiten.



Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses

Bei den AschA-Sitzungen sollen mit dem Unternehmer bzw. seinem Beauftragten alle Belange des Arbeitsschutzes diskutiert und insbesondere Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nach Unfällen oder für zukünftige Planungen sowie für Investitionen durchgesprochen werden. Vor den AschA können auch hartnäckige »Querulanten«, die durch wiederholtes sicherheitswidriges Verhalten aufgefallen sind, zitiert, ermahnt und auf mögliche Folgen hingewiesen werden (z. B. Verletzungen, Disziplinarmaßnahmen).

Insbesondere bei größeren und Großbetrieben mit einer entsprechend hohen Anzahl von Sicherheitsbeauftragten empfiehlt es sich, aus dem Kreise der Sicherheitsbeauftragten solche wählen zu lassen, die an den regelmäßigen Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen teilnehmen. Selbstverständlich sollte sein, dass alle Sicherheitsbeauftragten von den Ergebnissen dieser Besprechungen unterrichtet werden, z. B. durch Aufnahme in den Verteiler der AschA-Protokolle. So hat keiner das Gefühl, übergangen zu werden, das Interesse an der Unfallverhütung wird wach gehalten und die Position des Sicherheitsbeauftragten bei den Mitarbeitern gestärkt.

1.5.6 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

Der volle, sehr umfangreiche Titel lautet: »Verordnung zur Rechtsvereinfachung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, der Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes«. Schon aus dem Titel ergibt sich die **dreifache Zielrichtung** der Verordnung:

– Rechtsvereinfachung und Modernisierung der Vorschriften für Arbeitsmittel, die mit der Änderung des GSG begonnen wurde und durch die Doppelregelungen im staatlichen Arbeitsschutzrecht und in den berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften beseitigt werden sollen;
– Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen;
– Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Dabei schreibt die Verordnung das in Deutschland bereits vorhandene hohe Sicherheitsniveau fort. Sie passt es dort, wo es notwendig ist, den europäischen Vorgaben an und eröffnet Möglichkeiten, den »Stand der Technik« als einheitlichen Sicherheitsmaßstab jederzeit weiter entwickeln zu können.

Der **Anwendungsbereich** ist sehr weit gezogen, denn die BetrSichV betrifft sowohl das Bereitstellen der Arbeitsmittel durch den Unternehmer als auch deren Benutzung durch die Mitarbeiter. Hierzu gehören z. B. Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen ebenso wie überwachungsbedürftige Anlagen, z. B. Aufzugsanlagen.

Erfahrungsgemäß ereignen sich die meisten Unfälle nicht während des Normalbetriebes sondern bei anderen Betriebszuständen. Daher werden auch diese erfasst (z. B. Einrichten, Probebetrieb, Wartung, Störungen) und sind in die Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen.

Allgemeiner Hinweis: Da die Betriebe auch schon bisher angehalten waren, ihren betrieblichen Sicherheitsstandard ständig an bestehende und neu in Kraft tretende Vorschriften anzupassen, bedeutet die neue BetrSichV ganz allgemein nicht, dass grundlegend neue, bisher nicht gestellte Anforderungen auf diejenigen Betriebe zukommen, deren Sicherheitsstandards auf heutigem Niveau liegen. Hier ergibt sich nur in Einzelfällen zusätzlicher Handlungsbedarf.

Außer Kraft gesetzt wurden bei Einführung der BetrSichV die Arbeitsmittelbenutzungsverordnung und folgende, auf § 11 des GSG gestützte Verordnungen, da deren Bestimmungen in die BetrSichV übernommen wurden:

– Verordnung über wassergefährdende Stoffe bei der Beförderung in Rohrleitungen,
– Verordnung über Gashochdruckleitungen,
– Dampfkesselverordnung,
– Druckbehälterverordnung,
– Aufzugsverordnung,
– Verordnung über elektrische Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen,
– Acethylenverordnung,
– Verordnung über brennbare Flüssigkeiten,
– Getränkeschankanlagenverordnung.

Mit der BetrSichV ensteht ein umfassendes Schutzkonzept, das auf alle von Arbeitsmitteln im Betrieb ausgehenden Gefährdungen und Belastungen anwendbar ist. Dieses Konzept fügt sich passgenau in die sich aus dem ArbSchG ergebenden Verpflichtungen ein und konkretisiert diese.

Die Einbeziehung der Vorschriften für überwachungsbedürftige Anlagen folgt dem **umfassenden Schutzkonzept** für Arbeitsmittel, indem gleichartige Vorschriften Anwendung finden und zugleich der Schutz Dritter gewährleistet bleibt.

1.5.6.1 Begriffsbestimmungen

Folgende Begriffe werden in der BetrSichV neu eingeführt bzw. konkretisiert:

Arbeitsmittel sind Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, die bei der Arbeit benutzt werden, einschließlich der überwachungsbedürftigen Anlagen nach GPSG. Zu Arbeitsmitteln zählen z. B. auch die E-Installation, die Heizungs- und Klimatechnik, Rolltore usw., soweit diese bei der Arbeit benutzt werden.

Bereitstellung umfasst alle Maßnahmen, den Beschäftigten nur der Verordnung entsprechende Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, einschließlich deren Montage und Installation.

Benutzung umfasst alle ein Arbeitsmittel betreffenden Maßnahmen, wie Erprobung, Ingangsetzen, Stillsetzen, Gebrauch, Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten, Prüfung, Sicherheitsmaßnahmen bei Betriebsstörung, Um- und Abbau sowie Transport.

Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen umfasst auch die Prüfung durch zugelassene Überwachungsstellen oder befähigte Personen und eine Benutzung ohne Erprobung vor erstmaliger Inbetriebnahme, sowie Abbau und Transport.

Änderung einer überwachungsbedürftigen Anlage ist jede Maßnahme, bei der die Sicherheit der Anlage beeinflusst wird. Als Änderung gilt auch jede Instandsetzung, welche die Sicherheit der Anlage beeinflusst.

Wesentliche Veränderung einer überwachungsbedürftigen Anlage ist jede Änderung, welche die überwachungsbedüftige Anlage soweit verändert, dass sie in ihren Sicherheitsmerkmalen einer neuen Anlage entspricht. Das ist im Einzelfall zu prüfen.

Befähigte Person ist eine Person, die durch ihre Berufsausbildung, ihre Berufserfahrung und ihre zeitnahe berufliche Tätigkeit über die erforderlichen Fachkenntnisse zur Prüfung der Arbeitsmittel verfügt. Der Begriff »befähigte Person« ersetzt die bisherigen Begriffe »Sachkundiger«, »Fachkundiger« und »Sachverständiger« und ist ausschließlich auf Prüfungen von Arbeitsmitteln beschränkt *(→ Abschn. 1.5.6.6)*.

Explosionsfähige Atmosphäre ist ein Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben unter atmosphärischen Bedingungen, in dem sich der Verbrennungsvorgang nach erfolgter Entzündung auf das gesamte unverbrannte Gemisch überträgt.

Gefährliche explosionsfähige Atmosphäre ist eine explosionsfähige Atmosphäre, die in einer solchen Menge (gefahrdrohende Menge) auftritt, dass besondere Schutzmaßnahmen für die Aufrechterhaltung des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer oder anderer erforderlich werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn sich nach erfolgter Entzündung eine Reaktion selbstständig fortpflanzt.

Explosionsgefährdeter Bereich ist ein Bereich, in dem gefährliche explosionsfähige Atmosphäre auftreten kann. Diese Bereiche werden nach Häufigkeit und Dauer des Auftretens in Zonen eingeteilt. Ein Bereich, in dem explosionsfähige Atmosphäre nicht in einer solchen Menge zu erwarten ist, dass besondere Schutzmaßnahmen erforderlich werden, gilt nicht als explosionsgefährdeter Bereich.

Weitere Begriffsbestimmungen betreffen den Umgang mit brennbaren Flüssigkeiten sowie Personen-Umlaufaufzüge, Bauaufzüge und Mühlen-Bremsfahrstühle.

1.5.6.2 Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 ArbSchG ist es eine der elementaren Pflichten des Arbeitgebers, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und anschließend festzulegen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, um diese Gefahren abzuwenden. Hierbei sind zu berücksichtigen:

– der Stand der Technik,
– die Forderungen des § 16 GefStoffV,
– die Anhänge 1 – 5 der BetrSichV.

Konkret geht es um die notwendigen Maßnahmen für eine sichere Bereitstellung und Benutzung der für die Tätigkeiten erforderlichen Arbeitsmittel.

Darüber hinaus sind diejenigen Gefährdungen zu ermitteln, die am Arbeitsplatz durch eine Wechselwirkung der Arbeitsmittel oder der Arbeitsstoffe miteinander oder mit der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden können.

Arbeitsmittel müssen für die vorgesehene Verwendung geeignet sein und dürfen nur **bestimmungsgemäß verwendet** werden.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind künftig auch **ergonomische Grundsätze** zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass sowohl die Körperhaltung bei der Arbeit als auch weitere ergonomische Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf und Arbeitsaufgabe zu beurteilen sind.

Ist mit **explosionsgefährdeten Bereichen** zu rechnen, sind diese entsprechend den Forderungen des Anhangs 3 der BetrSichV in Zonen einzuteilen und vor Aufnahme der Tätigkeit in einem **Explosionsschutzdokument** schriftlich festzuhalten.

Aus diesem muss hervorgehen,

– dass die Explosionsgefährdungen ermittelt und einer Bewertung unterzogen worden sind,
– dass zum Schutz vor Explosionen angemessene Vorkehrungen getroffen wurden,
– welche Bereiche entsprechend Anhang 3 in welche Zonen eingeteilt wurden,
– für welche Bereiche die Mindestvorschriften des Anhangs 4 gelten.

Bei Änderungen, z. B. im Verfahrensablauf, bei den verwendeten Arbeitsstoffen, ist das Explosionsschutzdokument anzupassen, damit es sich stets auf neuestem Stand befindet.

Hinsichtlich der **Prüfungen** sind bei der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und festzulegen

– Art, Umfang und Fristen der notwendigen Prüfungen des Arbeitsmittels und
– Qualifikation derjenigen Personen, die mit den Prüfungen beauftragt werden sollen.

Für das Festlegen von Prüffristen können auch die BG-Regeln und die Bedienungsanleitungen der Hersteller herangezogen werden. Die arbeitsmittelbezogene Gefährdungsbeurteilung nach BetrSichV muss mit der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchutzG gekoppelt werden.

Alle Prüfungen sind vom Arbeitgeber zu veranlassen. Die Prüfungsergebnisse sind zu dokumentieren und aufzubewahren.

1.5.6.3 Anforderungen an die Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln

Die Anforderungen in der BetrSichV sind im Wesentlichen der Arbeitmittelbenutzungsverordnung entnommen, so dass diese außer Kraft gesetzt werden konnte. Der Arbeitgeber hat durch entsprechende Maßnahmen sicher zu stellen, dass den Beschäftigten nur solche Arbeitsmittel zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben bereit gestellt werden,

– die für die am Arbeitsplatz herrschenden Bedingungen und für die vorgesehene Verwendung geeignet sind,
– die bei bestimmungsgemäßer Benutzung größtmögliche Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten.

Sofern Restrisiken für Sicherheit und Gesundheit verbleiben, sind zusätzlich geeignete, auf den Einzelfall abgestimmte Maßnahmen zur Minimierung der Gefährdungen zu treffen.

Daraus ergibt sich, dass es nicht ausreicht, nur ein »sicheres Arbeitsmittel« bereitzustellen. Das Arbeitsmittel muss auch für den vorgesehenen »Einsatzbereich« und die vorgesehene »Benutzung« geeignet sein. Dies gilt in gleicher Weise für die Montage von Arbeitsmitteln, wenn deren Sicherheit vom Zusammenbau abhängt.

Das macht die **elementare Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung** deutlich, denn deren Ergebnisse bilden die unverzichtbare Voraussetzung für die richtigen Entscheidungen und die richtige Auswahl bei der Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel. Außerdem hat der Arbeitgeber sicher zu stellen, dass Arbeitsmittel, von denen eine besondere Gefährdung ausgeht, nur von den hierzu beauftragten Beschäftigten benutzt werden. Der Schutz gegen unberechtigte Benutzung kann z. B. durch abschließbare Hauptschalter, Schlüsselschalter usw. erfolgen.

1.5.6.4 Anforderungen an die Beschaffenheit von Arbeitsmitteln

Es dürfen nur Arbeitsmittel bereit gestellt werden, die den geltenden Rechtsvorschriften entsprechen. Es muss sichergestellt werden, dass dieser Zustand während der gesamten Benutzungsdauer erhalten bleibt. Hierbei handelt es sich in erster Linie um europäisches Gemeinschaftsrecht, das durch entsprechende deutsche Bestimmungen in deutsches Recht umgesetzt worden ist. Für den Betreiber bedeutet dies, dass er alle Arbeitsmittel seines Betriebes auf demjenigen Stand der Technik halten muss, den sie hatten, als sie erstmals in der EG richtlinienkonform in den Verkehr gebracht worden waren. Bei Arbeitmitteln, die als sog. »Altmaschinen« nicht mit den europäischen Richtlinien konform sind (Baujahr vor 01.01.1995 ohne Konformität), sind die in Anhang 1 zur BetrSichV zusammengestellten Mindestanforderungen verbindlich. Gleiches gilt für Arbeitsmittel, für die keine konkretisierenden Rechtsvorschriften bestehen.

Arbeitsmittel zur Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen, die nach dem 30.06.2003 erstmalig bereit gestellt werden, müssen den Anforderungen des Anhangs 4, Abschnitte A und B entsprechen. Waren sie bereits vorher in Betrieb, gilt nur Abschnitt A.

Für den Betrieb bedeutet dies ganz allgemein eine Überprüfung aller vorhandenen Arbeitsmittel. Danach ist zu entscheiden, ob und ggf. welche zusätzlichen Maßnahmen angeordnet und durchgeführt werden müssen, um eine Anpassung an die derzeit gültigen Vorschriften, d. h. an den Stand der Technik, zu erreichen.

Für bereits in Betrieb befindliche Arbeitsmittel sind unter Wahrung der Schutzziele evtl. gewisse Abweichungen möglich, die jedoch stets auf den Einzelfall bezogen und mit allen Beteiligten – auch mit den Behörden – abgestimmt werden müssen.

1.5.6.5 Unterrichtung und Unterweisung

Bei der Unterrichtung der Beschäftigten nach § 81 BetrVG und § 14 ArbSchutzG hat der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit den Beschäftigten

– angemessene Informationen, insbesondere zu den sie betreffenden Gefahren, die sich aus den in ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung vorhandenen Arbeitsmitteln ergeben, auch wenn sie diese Arbeitsmittel nicht selbst benutzen,

– soweit erforderlich, Betriebsanweisungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel

in für sie verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stehen.

Die **Betriebsanleitungen** müssen DIN EN 62079 (VDE 0039): 2001-11 »Erstellen von Anleitungen« entsprechen. Diese Norm stellt nicht nur einen Leitfaden für Ersteller von Betriebsanleitungen dar, sondern gibt dem Auftraggeber nachprüfbare Kriterien an die Hand, die eine Beurteilung der mit dem Produkt gelieferten Dokumente ermöglichen.

Der Umfang der Informationen ist u. a. abhängig von

– der Komplexität des Arbeitsmittels,
– dem möglichen Risiko,
– den gesetzlichen Regelungen,
– den Anforderungen in den Unfallverhütungsvorschriften (BGV),
– den Bestimmungen in anderen Regelwerken.

Betriebsanleitungen sind ein Bestandteil der umfassenden Sicherheitskonzeption eines Produktes. Daher müssen in ihnen angesprochen werden

– ein vorhersehbarer Fehlgebrauch und die sonstigen Risiken eines Arbeitsmittels,
– entsprechende Warnhinweise für den Benutzer.

Werden Anleitungen, z. B. Kurzfassungen, auf dem Arbeitsmittel selbst angebracht, müssen sie während der gesamten erwarteten Lebensdauer deutlich lesbar bleiben.

Anleitungen sind in der Landessprache des Betreiberlandes abzufassen, in der Bundesrepublik also in Deutsch.

Als **Inhalte der Betriebsanleitungen** nennt die Norm folgende Bestandteile:

– allgemeine Warnhinweise und Hinweise zur Energieversorgung, zum Energieverbrauch, zur elektromagnetischen Verträglichkeit, auf persönliche Schutzausrüstungen und die Warnung vor Emissionen;

– spezifische Sicherheitshinweise auf besondere Gefährdungen und Gebrauchsbeschränkungen;

– Vorbereitung des Arbeitsmittels für den Gebrauch, wie Montage, Installation und Inbetriebnahme;

– Angaben für den normalen und sicheren Betrieb sowie für gesteuerte und ferngesteuerte Arbeitsmittel;
– Hinweise auf außergewöhnliche Funktionen, Anzeigen und Erkennen von Fehlzuständen sowie zum Schutz von Personen;
– Beschaffenheit von Anleitungen zur Instandhaltung für den Laien und für Fachkräfte;
– Ersatzteillisten zur Identifizierung aller Teile für den Betrieb und die Instandhaltung der Arbeitsmittel;
– spezielle Werkzeuge, Betriebsmittel und Materialien;
– Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels, seine Entsorgung sowie Hinweise auf ein mögliches Recycling der gesamten Anlage oder einzelner Teile.

Weiter sind in der Norm Festlegungen enthalten für die Gestaltung von Anleitungen, wie

– Lesbarkeit und Verständlichkeit,
– Abbildungen als zusätzliche Erläuterungen,
– grafische Symbole,
– Hervorhebung von Warnhinweisen.

Für den Praktiker wichtig sind die beiden Checklisten im Anhang der Norm, mit denen die »Qualität« von Anweisungen überprüft werden kann. Dies ist gerade bei selbst erstellten Anweisungen, z. B. aufgrund einer Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz eines bestimmten Arbeitsmittels, eine gute Prüfung auf Vollständigkeit und Brauchbarkeit.

Für **Wartungs- und Instandhaltungspersonal** sind spezielle Anweisungen zu erstellen und spezielle Unterweisungen durchzuführen, weil sich bei derartigen Arbeiten die Arbeitsmittel nicht im normalen Betriebszustand befinden (höhere Gefährdung).

Eine **Unterweisungsordnung** erleichtert den Überblick über

– die zu unterweisenden Personen,
– die jeweils erforderlichen Unterweisungsinhalte,
– die Fristen für Wiederholungsunterweisungen,
– die Unterweisungsnachweise, die unterschriftlich durch die Teilnehmer erfolgen sollten.

Das **Prüfen von Arbeitsmitteln** wird durch die »befähigten Personen« durchgeführt *(→ Abschn. 1.5.6.6)*.

Arbeitsmittel, deren Sicherheit von Montagebedingungen abhängt, z. B. Turmdrehkrane, müssen nach jeder Montage auf einer neuen Baustelle bzw. an einem neuen Standort, geprüft werden. Die Prüfung dient der Feststellung einer ordnungsgemäßen Montage und der sicheren Funktion des Arbeitsmittels.

Wegen der Einzelheiten der Prüfungen hinsichtlich Fristen, Umfang und Durchführung sind die gültigen Unfallverhütungsvorschriften der BG heran zu ziehen.

Außerordentliche Prüfungen sind dann erforderlich, wenn außergewöhnliche Ereignisse stattgefunden haben, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können.

Dies können z. B. sein:

– Unfälle,
– Veränderungen an den Arbeitsmitteln,
– längere Zeiträume der Nichtbenutzung,
– Naturereignisse.

Nach Instandsetzungen oder Wartungen ist der sichere Zustand der Arbeitsmittel **vor** Wiederinbetriebnahme zu prüfen.

1.5.6.6 Befähigte Personen

Wegen der fundamentalen Bedeutung für praktisch alle Industriezweige ist als eine der ersten Technischen Regeln zur BetrSichV (TRBS) die TRBS 1203 »Befähigte Personen – Allgemeine Anforderungen« erstellt und im Bundesarbeitsblatt veröffentlich worden. In der Vorbemerkung, die textgleich allen weiteren TRBS vorangestellt werden wird, heißt es u. a.:

Die technische Regel konkretisiert die BetrSichV hinsichtlich der Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen sowie der Ableitung von geeigneten Maßnahmen. Bei der Anwendung der beispielhaft genannten Maßnahmen kann der Arbeitgeber insoweit die Vermutung der Einhaltung der Vorschriften der BetrSichV für sich geltend machen. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, hat er die gleichwertige Erfüllung der Verordnung schriftlich nachzuweisen.

Anforderungen an befähigte Personen sind vom Unternehmer zu stellen, wenn er diese Personen mit Prüfungen von Arbeitsmitteln auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung nach § 3 der BetrSichV beauftragen will. Befähigte Personen müssen für ihre Prüftätigkeit über **Fachkenntnisse** verfügen, die sie erworben haben durch

– eine abgeschlossene Berufsausbildung, die es ermöglicht, ihre beruflichen Kenntnisse nachvollziehbar festzustellen, z. B. aufgrund von Berufsabschlüssen oder vergleichbaren Nachweisen;

– eine ausreichende Berufserfahrung, d. h. die befähigte Person muss eine nachgewiesene Zeit im Berufsleben praktisch mit den entsprechenden Arbeitsmitteln umgegangen sein. Dabei hat sie genügend Anlässe kennen gelernt, die Prüfungen auslösen, z. B. als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung oder aus arbeitstäglicher Beobachtung;

– eine zeitnahe berufliche Tätigkeit im Umfeld der anstehenden Prüfung des Arbeitsmittels. Hierbei muss die befähigte Person Erfahrungen über die Durchführung der anstehenden Prüfung oder vergleichbarer Prüfungen gesammelt haben. Weiter sind Kenntnisse zum Stand der Technik hinsichtlich des zu prüfenden Arbeitsmittels und der zu betrachtenden Gefährdungen unerlässlich. Gleiches gilt für eine angemessene Weiterbildung.

Bei ihrer Prüftätigkeit unterliegt die befähigte Person keinen fachlichen Weisungen. Sie darf wegen ihrer Prüftätigkeit nicht benachteiligt werden.

Zur TRBS 1203 – Allgemeine Anforderungen – wurden weiter veröffentlicht:

– TRBS 1203 Teil 1 – Besondere Anforderungen – Explosionsgefährdungen,

– TRBS 1203 Teil 2 – Besondere Anforderungen – Druckgefährdungen.

Aufbau und Gliederung der Teile 1 und 2 entsprechen dem allgemeinen Teil.

1.5.6.7 Überwachungsbedürftige Anlagen

Die bisher in zahlreichen Rechtsverordnungen getroffenen Regelungen für überwachungsbedürftige Anlagen sind jetzt, auf der Rechtsgrundlage des »Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes«, in der BetrSichV zusammengefasst. Für Montage, Installation und Betrieb sind umfangreiche Bestimmungen enthalten. Die Beschaffenheitsanforderungen ergeben sich aus den einschlägigen EG-Normen und richten sich insbesondere nach dem Stand der Technik. Hierbei sind die vom »Ausschuss für Betriebssicherheit« ermittelten und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Bundesarbeitsblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Überwachungsbedürftig sind **alle** Anlagen deren Beschaffenheit durch EG-Richtlinien geregelt ist. Hinzu kommen **bestimmte** Aufzugsanlagen und Einrichtungen, in denen entzündliche Flüssigkeiten gelagert oder umgeschlagen werden. Zu den überwachungsbedürftigen Anlagen zählen jetzt Druckgeräte, Aufzugsanlagen, Anlagen in Explosionsbereichen, sowie Lageranlagen, Füllstellen, Tankstellen, und Entleerstellen für entzündliche,

leichtentzündliche oder hochentzündliche Flüssigkeiten. Alle anderen Anlagen werden nicht mehr als »überwachungsbedürftig« eingestuft.

Aufbauend auf dem GPSG werden Prüfungen von Neu-Anlagen nach dem Ablauf von Übergangsfristen nicht mehr von amtlich anerkannten Sachverständigen durchgeführt, sondern von **Zentralen Überwachungsstellen** (ZÜS), die durch die Bundesländer zugelassen, akkreditiert und benannt werden. Somit entfällt das Monopol der TÜV. Bei bestimmten überwachungsbedürftigen Anlagen können auch weiterhin die erforderlichen Prüfungen durch »Eigenüberwachung« unter Beachtung von im Einzelfall festzulegenden Voraussetzungen durchgeführt werden.

In Abhängigkeit von den Gefahren, die von überwachungsbedürftigen Anlagen ausgehen, werden in der BetrSichV geregelt

– die allgemeinen Voraussetzungen für den Betrieb,
– der Erlaubnisvorbehalt für Montage, Installation, Betrieb, wesentliche Änderungen und Änderungen der Bauart oder der Sicherheit der Anlage,
– das Erlaubnisverfahren der zuständigen Behörde,
– durchzuführende Prüfungen vor Inbetriebnahme, wiederkehrende und außerordentliche Prüfungen,
– Prüffristen,
– Pflichten zu Unfall- und Schadensanzeigen, wenn ein Mensch getötet oder verletzt worden ist oder sicherheitstechnische Einrichtungen versagt haben,
– Austellen und Aufbewahren von Prüfbescheinigungen und Mängelanzeigen.

Wer eine überwachungsbedürftige Anlage betreibt, hat diese **ständig** zu überwachen. Notwendige Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten sind unverzüglich vorzunehmen. Alle den Umständen nach erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sind zu treffen. Die erforderlichen Prüffristen müssen im Einvernehmen mit der ZÜS festgelegt werden, wobei bestimmte Höchstfristen nicht überschritten werden dürfen.

Die bisherige Regelung gesetzlich festgelegter Prüffristen wird damit zugunsten einer höheren Eigenverantwortung des Betreibers aufgegeben.

Für die Prüfung von Druckgefäßen, soweit sie überwachungsbedürftige Anlagen sind, enthält Anhang 5 zur BetrSichV detaillierte Regelungen, die im Wesentlichen den bisherigen gesetzlichen Forderungen entsprechen. Hierzu zählen beispielsweise auch Atemschutzgeräte und Tauchgeräte zu Arbeits- und Rettungszwecken.

1.5.6.8 Ausschuss für Betriebssicherheit; Technische Regeln zur BetrSichV (TRBS)

Der Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) hat die Aufgabe, das zuständige Bundesministerium in Fragen des Arbeitsschutzes bei der Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln und beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen zu beraten und dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln (TRBS) zu entwickeln. Die TRBS werden dann im Bundesarbeitsblatt veröffentlicht. Sie sind nicht zu verwechseln mit den TRGS, den Technischen Regeln für Gefahrstoffe, die, basierend auf der GefStoffV, ebenfalls im Bundesarbeitsblatt veröffentlilcht werden. In einigen Fällen werden aber die TRBS wortgleich auch als TRGS veröffentlicht, z. B. bei Gefahrstoffen. So gilt die TRBS 2152 »Gefährliche explosionsfähige Atmosphäre« wortgleich auch als TRGS 720. Diese Doppelfunktion erleichtert dem Praktiker das Auffinden und die Umsetzung.

Bezogen auf die europäischen Normen zu Beschaffenheitsanforderungen sind die TRBS mit Typ B1-Normen vergleichbar. Gesetzliche Grundlage ist § 24 der BetrSichV.

Die Mitglieder des ABS setzen sich aus den interessierten gesellschaftlichen Gruppen zusammen.

Der ABS plant, das Regelwerk der TRBS nicht mehr, wie bisher, arbeitsmittelbezogen aufzubauen, sondern vorrangig **gefährdungsbezogen**. Dadurch soll dem Unternehmer die ganzheitliche Betrachtung seiner speziellen betrieblichen Situation im Rahmen der geforderten Gefährdungsbeurteilung, auch bei Wechselwirkungen, erleichtert werden. Im Bereich gefährdungsbezogener TRBS erstreckt sich der Anwendungsbereich auf die Ermittlung und Bewertung einer konkret betrachteten Gefährdung.

Dabei sind insbesondere einzubeziehen Gefährdungen

– die vom Arbeitsmittel selbst ausgehenden,

– durch die Wechselwirkung zwischen Arbeitsmitteln,

– durch die Wechselwirkung zwischen Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,

– durch die Wechselwirkung zwischen Arbeitsmitteln und Arbeitsumgebung.

Hält der Unternehmer die beispielhaft in den TRBS genannten Maßnahmen ein, kann der sichere Zustand unterstellt werden (**Vermutungswirkung**).

Die TRBS werden in folgende Blöcke unterteilt:

Block 1: Konkretisierung der Verordnung (TRBS 1001 bis TRBS 1309)

Block 2: Gefährdungsbezogene Regeln (TRBS 2111 bis TRBS 2329)

Block 3: Spezifische Regeln für Arbeitsmittel, Anlagen und Tätigkeiten (z. Zt. noch offen)

Die zahlenmäßig umfangreichsten TRBS sind zu Block 2 zu erwarten.

Wegen der laufenden Erarbeitung weiterer TRBS muss sich der Unternehmer fortlaufend über den neuesten Stand informieren oder von seiner Sicherheitsfachkraft informieren lassen.

Wenn die vom ABS erarbeiteten TRBS vom Betrieb eingehalten und beachtet werden, ist in der Regel davon auszugehen, dass insoweit die Anforderungen der BetrSichV an das Betreiben überwachungsbedürftiger Anlagen vom Betrieb erfüllt werden.

Anhänge:

Anhang 1: Mindestvorschriften für Arbeitsmittel gemäß § 7 Abs.1 Nr. 2

Anhang 2: Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Benutzung von Arbeitsmitteln

Anhang 3: Zoneneinteilung explosionsgefährdeter Bereiche

Anhang 4: Mindestvorschriften zu Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, die durch gefährliche, explosionsfähige Atmosphäre gefährdet werden können

Anhang 5: Prüfung besonderer Druckgeräte nach § 17

Zu diesen Anhängen die folgenden Abschnitte 1.5.6.9 bis 1.5.6.14.

1.5.6.9 Anhang 1 der BetrSichV: Mindestvorschriften für Arbeitsmittel

Die **Vorbemerkungen** gestatten eine Ausnahme für bereits in Betrieb befindliche Arbeitsmittel für die der Arbeitgeber die Mindestforderungen nicht erfüllen muss, wenn

– der Arbeitgeber eine andere, ebenso wirksame Maßnahme trifft oder

– die Einhaltung der grundlegenden Anforderungen im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist.

Die **allgemeinen Mindestanforderungen** an Arbeitsmittel enthalten grundlegende Festlegungen im Detail. Sie sind daher für den betrieblichen Praktiker unverzichtbar. Wegen der Vielzahl der Forderungen können diese hier nur stichwortartig aufgezählt werden. Doch schon dadurch wird die enorme Bedeutung sichtbar. Die allgemeinen, d. h. an jedes Arbeitsmittel zu stellenden Mindestanforderungen, beinhalten im Einzelnen:

– Anforderungen an die Befehlseinrichtungen und ihre Ausbildung sowie den Bedienungsstand;

– ein Ingangsetzen des Arbeitsmittels darf nur durch absichtliches Betätigen der Befehlseinrichtung möglich sein;

– zum Stillsetzen des Arbeitsmittels muss eine geeignete Befehlseinrichtung vorhanden sein, mit der die Energieversorgung unterbrochen wird;

– zum Stillsetzen gefahrbringender Bewegungen muss eine schnell erreichbare, besonders gekennzeichnete, Notbefehlseinrichtung vorhanden sein;

– wenn beim Betrieb des Arbeitsmittels mit herabfallenden oder herausschleudernden Gegenständen zu rechnen ist, müssen geeignete Schutzvorrichtungen vorhanden sein;

– durch geeignete Befestigung sind Arbeitsmittel in ihrer Lage zu fixieren;

– die Verbindungen des Arbeitsmittels müssen den Belastungen aus inneren Kräften und äußeren Lasten gewachsen sein;

– der unbeabsichtigte Zugang zum Gefahrenbereich bewegter Teile muss durch geeignete Schutzvorrichtungen in ausreichendem Abstand gesichert sein;

– Arbeits-, Instandsetzungs- und Wartungsbereiche sind ausreichend zu beleuchten;

– sehr heiße oder kalte Teile sind gegen Berühren zu sichern;

– Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten müssen bei Stillstand des Arbeitsmittels vorgenommen werden können oder es sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen;

– mit einer Hauptbefehlseinrichtung muss das Arbeitsmittel von allen Energiequellen getrennt werden können;

– Arbeitsmittel müssen mit den für die Sicherheit der Beschäftigten erforderlichen Kennzeichnungen oder Gefahrenhinweisen ausgestattet sein;

– bei Produktions-, Einstellungs-, Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten muss ein sicherer Zugang zu allen erforderlichen Stellen vorhanden sein;

– zum Schutz der Beschäftigten sind an Arbeitsmitteln Schutzmaßnahmen gegen Gefährdungen durch Brand oder Erhitzung oder durch Freisetzen von Gasen, Dämpfen, Flüssigkeiten und Stäuben zu treffen;

– Arbeitsmittel sind so auszulegen, dass Explosionsgefahren durch Gase, Dämpfe, Stäube und Flüssigkeiten oder andere freigesetzte Substanzen vermieden werden;

– Arbeitsmittel müssen mit einem Schutz gegen direktes oder indirektes Berühren spannungsführender Teile ausgerüstet sein;

– Arbeitsmittel müssen gegen Gefährdungen pneumatischer, hydraulischer und thermischer Energie geschützt sein.

Zusätzliche Mindestforderungen für besondere Arbeitsmittel gelten für

– mobile Arbeitsmittel, die selbstfahrend oder nicht selbstfahrend sind,
– Arbeitsmittel zum Heben von Lasten einschließlich der Lastaufnahmemittel.

Die Bestimmungen zu den beiden Arten von Arbeitsmitteln sind in gleicher Weise detailliert wie bei den allgemeinen Mindestanforderungen und in gleicher Weise wichtig für den Betriebspraktiker, wenn entsprechende Arbeitsmittel im Betrieb vorhanden sind.

Einzelheiten können an dieser Stelle jedoch nicht gebracht werden.

1.5.6.10 Anhang 2 der BetrSichV: Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Benutzung von Arbeitsmitteln

In diesem Anhang geht es um die sichere **Benutzung** der nach den Mindestforderungen des Anhangs 1 ausgestatteten Arbeitsmittel. Hierfür sind die Beschäftigten anhand der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und anhand der vom Arbeitgeber beschafften Informationen zu unterweisen.

Dafür muss gewährleistet sein, dass

- Arbeitsmittel nicht für Arbeitsgänge und unter Bedingungen eingesetzt werden, für die sie entsprechend der Betriebsanleitung des Herstellers nicht geeignet sind,
- der Auf- und Abbau der Arbeitsmittel entsprechend den Hinweisen des Herstellers sicher durchgeführt werden kann,
- genügend freier Raum zwischen beweglichen Bauteilen der Arbeitsmittel und festen oder beweglichen Teilen der Umgebung vorhanden ist,
- alle verwendeten oder erzeugten Energieformen und Materialien sicher zugeführt und entfernt werden können,
- vorhandene Schutzeinrichtungen benutzt und nicht unwirksam gemacht werden,
- nur geeignete, unterwiesene und beauftragte Beschäftigte die Arbeitsmittel benutzen,
- falls erforderlich, geeignete, leicht wahrnehmbare und unmissverständliche Verständigungs- und Warnsignale vereinbart sind.

Weitere Mindestanforderungen betreffen die Benutzung von

- mobilen selbstfahrenden und nichtselbstfahrenden Arbeitsmitteln,
- Arbeitsmitteln zum Heben von Lasten,
- Arbeitsmitteln, die für zeitweilige Arbeiten an hoch gelegenen Arbeitsplätzen bereitgestellt werden sowie von Gerüsten und Leitern.

1.5.6.11 Anhang 3 der BetrSichV: Zoneneinteilung explosionsgefährdeter Bereiche

In den **Vorbemerkungen** wird die Zoneneinteilung für explosionsgefährdete Bereiche angesprochen, in denen Vorkehrungen gegen Explosionsgefahren getroffen werden müssen. Aus der Zoneneinteilung ergibt sich der Umfang der zu ergreifenden Vorkehrungen nach Anhang 4 Abschnitt A. Bei der Festlegung der Zonen sind auch Schichten, Ablagerungen und Anhäufungen von brennbarem Staub, die zur Bildung einer gefährlichen explosionsfähigen Atmosphäre führen können, zu berücksichtigen.

Es folgt eine Übersicht zur Zoneneinteilung:

Zoneneinteilung

Explosionsgefährdete Bereiche werden nach **Häufigkeit** und **Dauer** des Auftretens von gefährlicher explosionsfähiger Atmosphäre in folgende Zonen unterteilt:

Zone 0

ist ein Bereich, in dem gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln ständig über lange Zeiträume oder häufig vorhanden ist.

Zone 1

ist ein Bereich, in dem sich bei Normalbetrieb gelegentlich eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln bilden kann.

Zone 2

ist ein Bereich, in dem bei Normalbetrieb eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre als Gemisch aus Luft und brennbaren Gasen, Dämpfen oder Nebeln normalerweise nicht oder aber nur kurzzeitig auftritt.

Zone 20

ist ein Bereich, in dem gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus in der Luft enthaltenem brennbarem Staub ständig über lange Zeiträume oder häufig vorhanden ist.

Zone 21

ist ein Bereich, in dem sich bei Normalbetrieb gelegentlich eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus in der Luft enthaltenem brennbaren Staub bilden kann.

Zone 22

ist ein Bereich, in dem bei Normalbetrieb eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre in Form einer Wolke aus in der Luft enthaltenem brennbaren Staub normalerweise nicht oder aber nur kurzzeitig auftritt.

Konkrete Hinweise finden sich in TRBS 2152/TRGS 720 »Gefährliche explosionsfähige Atmosphäre – Allgemeines«. Enthalten ist ein Abfrageschema zum Erkennen und Vermeiden von Explosionsgefährdungen. Weiter von Bedeutung sind:

– TRBS 2152 Teil 1/TRGS 721 »Gefährliche explosiosfähige Atmosphäre – Beurteilung der Explosionsgefährdung«
– TRBS 2152 Teil 2/TRGS 722 »Vermeidung oder Einschränkung gefährlicher explosionsfähiger Atmosphäre.«

1.5.6.12 Anhang 4 A der BetrSichV: Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, die durch gefährliche explosionsfähige Atmosphäre gefährdet werden können

Nach den **Vorbemerkungen** gelten die Anforderungen dieses Anhanges für

– Bereiche, die entsprechend Anhang 3 als explosionsgefährdet eingestuft und in Zonen eingeteilt sind, sowie in allen Fällen, in denen die Eigenschaften der Arbeitsumgebung,

der Arbeitsplätze, der verwendeten Arbeitsmittel oder Stoffe sowie deren Wechselwirkung untereinander und die von der Benutzung ausgehenden Gefährdungen durch gefährliche explosionsfähige Atmosphären dies erfordern, und

– Einrichtungen in nicht explosionsgefährdeten Bereichen, die für den explosionssicheren Betrieb von Arbeitsmitteln, die sich innerhalb von explosionsgefährdeten Bereichen befinden, erforderlich sind oder dazu beitragen.

Bei den **organisatorischen Maßnahmen** werden insbesondere gefordert:

– Unterweisung der Beschäftigten über Gefahren und Schutzmaßnahmen,
– schriftliche Anweisungen für das Durchführen der Arbeiten,
– Arbeitsfreigaben bei gefährlichen Tätigkeiten,
– Aufsicht während der Durchführung der gefährlichen Arbeiten,
– Warnzeichen an den Zugängen in explosionsgefährdete Bereiche,
– Verbot von Zündquellen, offenem Feuer und offenem Licht in explosionsgefährdeten Bereichen,
– Zutrittsverbot für Unbefugte.

Als **Explosionsschutzmaßnahmen** werden u. a. gefordert:

– Auslegen der Schutzmaßnahmen auf das größtmögliche Gefährdungspotenzial,
– Betriebsbeginn ist erst gestattet, wenn aus dem Explosionsschutzdokument hervor geht, dass dies gefahrlos möglich ist,
– Verbindungsvorrichtungen sind so zu gestalten, dass sie nicht verwechselt werden können,
– Treffen aller Vorkehrungen, um eine Explosionsgefahr möglichst gering zu halten,
– Warnen der Beschäftigten optisch oder akustisch vor Erreichen der Explosionsbedingungen und Flucht aus dem Gefahrbereich,
– Bewerten und Vermeiden elektrostatischer Entladungen,
– Anlegen einer ausreichenden Anzahl von Flucht- und Rettungswegen, auch zur Bergung Verletzter,
– Bereitstellen von Fluchtmitteln, falls erforderlich, z. B. Selbstretter,
– Überprüfen der Explosionssicherheit vor der erstmaligen Benutzung durch eine befähigte Person,
– Vorsorge treffen, damit die Geräte und Schutzsysteme auch bei Energieausfall in einem sicheren Betriebszustand gehalten werden können,
– Abschaltbarkeit automatischer Systeme von Hand durch beauftragte Personen bei Gefahren,
– schneller Abbau gespeicherter Energien, damit diese ihre gefahrbringende Wirkung verlieren.

Näheres ist in den bereits erwähnten TRBS 2152/TRGS 720 geregelt.

1.5.6.13 Anhang 4 B der BetrSichV: Kriterien für die Auswahl von Geräten und Schutzsystemen

Sofern im Explosionsschutzdokument aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nichts anderes vorgesehen ist, sind in explosionsgefährdeten Bereichen Geräte und Schutzsysteme entsprechend den **Kategorien** der Richtlinie 94/9/EG auszuwählen.

Wenn sie für brennbare Gase, Dämpfe, Nebel oder Stäube geeignet sind, können in explosionsgefährdeten Bereichen folgende Kategorien von Geräten verwendet werden:

– in Zone 0 oder Zone 20: Geräte der Kategorie 1,
– in Zone 1 oder Zone 21: Geräte der Kategorien 1 oder 2,
– in Zone 2 oder Zone 22: Geräte der Kategorien 1 oder 2 oder 3.

1.5.6.14 Anhang 5 der BetrSichV: Prüfung besonderer Druckgeräte nach § 17

Für die einzelnen Druckbehälter, die in derzeit 26 Arten aufgelistet werden, sind die erforderlichen Arten der Prüfungen und die Prüffristen beschrieben. Für den Betriebspraktiker ergeben sich daraus wertvolle Hinweise auf die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen an den im Betrieb vorhandenen Arbeitsmitteln.

1.5.7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Am 13. August 2004 ist die Neufassung der »Verordnung über Arbeitsstätten«, kurz die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Kraft getreten. Mit ihr setzt die Bundesregierung eine Reihe europäischer Vorgaben um:

– EG-Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten,
– Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz,
– Anhang IV der Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die neue ArbStättV steht unter der von Wirtschaft und Industrie schon lange geforderten und nun auch von der Politik vertretenen Devise:

Weniger Paragraphen – mehr Sicherheit.

Der Bundeswirtschaftsminister selbst stellte ausdrücklich fest, dass in Deutschland eine Vielzahl von bürokratischen Regelungen unsere Wirtschaft unnötig belasten und die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere die mittelständischer Betriebe, negativ beeinflussen. Tatsächlich wurde, wie man auf den ersten Blick feststellen kann, die Zahl der Paragraphen von 58 auf jetzt nur noch 8, also um mehr als 80 %, reduziert. Bei genauerem Hinsehen erkennt man jedoch, dass im Anhang zur ArbStättV *(→ Abschn. 1.5.7.5/1.5.7.6)* zum Teil genau jene Bestimmungen der alten Fassung übernommen worden sind, die in der Verordnung weggelassen sind. In diesem Zusammenhang sei besonders darauf verwiesen, dass dieser Anhang die gleiche Rechtsverbindlichkeit hat wie die Verordnung selbst. Damit macht es für den Unternehmer keinen Unterschied, ob eine Forderung in der alten Verordnung selbst stand oder jetzt im Anhang zur neuen Verordnung zu finden ist.

In der novellierten Fassung werden die grundlegenden Pflichten des Unternehmers im Bereich »Sicherheit und Gesundheitsschutz« festgelegt und die zu erreichenden Schutzziele beschrieben. Dabei sind die Grundvorschriften so flexibel formuliert, dass sie genügend Spielraum für den Unternehmer lassen, auf den speziellen Einzelfall seines Betriebes oder eines bestimmten Arbeitsplatzes abgestimmte Arbeitsschutzmaßnahmen festlegen und umsetzen zu können.

Die ArbStättV gilt – mit wenigen Ausnahmen – für **alle** Arbeitsstätten und gliedert sich in:

– § 1: Ziel und Anwendungsbereich
– § 2: Begriffsbestimmungen
– § 3: Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten
– § 4: Besondere Anforderungen an das Betreiben von Arbeitsstätten
– § 5: Nichtraucherschutz
– § 6: Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte
– § 7: Ausschuss für Arbeitsstätten
– § 8: Übergangsvorschriften
– Anhang: Anforderungen an Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1

Da sich bei älteren Arbeitsstätten die Forderungen der ArbStättV häufig nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand (technisch/wirtschaftlich) umsetzen lassen, gilt die bisherige Linie auch für die neue ArbStättV. Danach gilt sie in erster Linie für **Neubauten**, aber auch bei »wesentlichen« **Umbauten** oder **Nutzungsänderungen** von Räumen und Gebäuden. Für bestehende Gebäude gilt sie nur dann, wenn sich entweder die Forderungen ohne größeren Aufwand erfüllen lassen oder wenn sie für den Schutz der Beschäftigten unabdingbar sind.

1.5.7.1 Begriffsbestimmungen

Folgende Begriffe werden in der ArbStättV definiert:

Arbeitsstätten sind Orte in Gebäuden oder im Freien im Betrieb oder auf Baustellen, die zur Nutzung als Arbeitsplätze vorgesehen sind oder zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang haben. Zu den Arbeitsstätten gehören auch

– Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge,
– Lager-, Maschinen- und Nebenräume,
– Sanitärräume, d. h. Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume,
– Pausen- und Bereitschaftsräume,
– Erste-Hilfe-Räume,
– Unterkünfte.

Arbeitsplätze sind Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei ihrer Tätigkeit regelmäßig oder über einen längeren Zeitraum aufhalten müssen.

Arbeitsräume sind die Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind.

Einrichten der Arbeitsstätte ist das Bereitstellen und Ausgestalten der Arbeitsstätte. Unter Einrichten werden verstanden:

– alle baulichen Maßnahmen und Veränderungen,
– das Ausstatten mit Maschinen, Anlagen, Mobiliar, anderen Arbeitsmitteln, sowie mit Beleuchtungs-, Lüftungs-, Heizungs-, Feuerlösch- und Versorgungseinrichtungen,
– das Anlegen und Kennzeichnen von Verkehrs- und Fluchtwegen, von Gefahrenstellen und brandschutztechnischen Ausrüstungen,
– das Festlegen von Arbeitsplätzen.

Das **Betreiben von Arbeitsstätten** umfasst deren Benutzen und Instandsetzen.

1.5.7.2 Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

Hierin ist die grundlegende Forderung an den Unternehmer enthalten, Sicherheit und Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu gewährleisten. Weiter wird der **»Ausschuss für Arbeitsstätten«** erwähnt, auf den später noch eingegangen wird *(→ Abschn. 1.5.7.4)*.

Außerdem wird der Unternehmer verpflichtet, bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sein besonderes Augenmerk auf die Verhütung von spezifischen Gefahren zu richten, die von den Arbeitsstätten für diese Beschäftigten ausgehen können. Dies gilt z. B. auch für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze sowie der zugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen, Orientierungssysteme, Waschgelegenheiten und Toilettenräume.

Ausnahmen von den Bestimmungen der ArbStättV kann die zuständige Behörde zulassen, wenn

– der Unternehmer andere, ebenso wirksame Maßnahmen trifft oder

– das Einhalten der Vorschrift im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Sicherheit der Beschäftigten, trotz Abweichung, gewährleistet werden kann.

Neu aufgenommen wurde, dass bei der Beurteilung die **Belange kleinerer Betriebe** besonders zu berücksichtigen sind. Ganz allgemein bleiben die Bestimmungen der jeweiligen Landesbauordnung (LBO) unberührt. Der Unternehmer muss die Arbeitsstätte instand halten und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigen (lassen). Lässt sich dies bei erheblichen Gefahren nicht machen, ist die Arbeit sofort einzustellen. Die Arbeitsstätte ist, entsprechend den hygienischen Erfordernissen, zu reinigen.

Die **Sicherheitseinrichtungen**, z. B. Feuerlöscheinrichtungen, Signalanlagen, Notschalter, sind regelmäßig auf Funktionsfähigkeit zu prüfen. Dazu gehören auch raumlufttechnische Anlagen, z. B. Absaugungen an galvanischen Bädern oder in Lackierereien.

Verkehrs- und Fluchtwege sowie Notausgänge sind ständig frei zu halten. Es ist Vorsorge zu treffen, dass sich die Beschäftigten bei Gefahr unverzüglich selbst retten oder gerettet werden können.

Ein **Flucht- und Rettungsplan** ist bei größeren Betrieben aufzustellen und an geeigneten Stellen auszuhängen. In angemessenen Zeitabständen ist anhand dieses Planes zu üben.

Mittel und Einrichtungen zur **Ersten Hilfe** sind vom Unternehmer zur Verfügung zu stellen und instand halten zu lassen.

Der in die ArbStättV aufgenommene **Nichtraucherschutz** verpflichtet den Arbeitgeber, die nicht rauchenden Arbeitnehmer wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen (§ 5 Abs. 1 ArbStättV). In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr muss ein Nichtraucherschutz nur insoweit gewährleistet sein, als die Natur des Betriebes dies gestattet (§ 5 Abs. 2 ArbStättV). Seit einiger Zeit unterstützt der Gesetzgeber auf Bundes- und Länderebene den Nichtraucherschutz in sehr vielen Bereichen, z. B. in öffentlichen Gebäuden, in Restaurants und Gaststätten, bei der Deutschen Bahn und – siehe oben – am Arbeitsplatz.

1.5.7.3 Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte

Die Forderungen an die einzelnen Raumarten richten sich danach, ob diese Räume dem unmittelbaren Arbeitsablauf dienen oder den Beschäftigten aus Gründen der Sicherheit, Erholung oder Hygiene zur Verfügung gestellt werden.

Bei **Grundfläche, Höhe und Luftraum** lassen die Grundforderungen an Arbeitsräume genügend Spielraum für die Anpassung an die betrieblichen Bedürfnisse und Erfordernisse.

Hierbei soll weder die Gesundheit noch das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigt werden. Daher sind neben arbeitshygienischen auch psychologische und lüftungstechnische Belange zu berücksichtigen.

Toilettenräume sind bereit zu stellen. **Waschräume** sind erforderlich, wenn die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe dies erfordern. **Umkleideräume** werden dann gefordert, wenn die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit besondere Kleidung, z. B. Schutzkleidung, tragen müssen und sich in anderen Räumen nicht umziehen können. Alle diese Räume sind für Frauen und Männer getrennt anzulegen. Bei Arbeiten auf Baustellen oder bei wenigen Beschäftigten genügen Waschgelegenheiten und abschließbare Toiletten. In der Praxis sind daher auf Baustellen mobile Toilettenkabinen und Waschräume weiterhin zulässig.

Pausenräume werden erst bei mehr als 10 Beschäftigten gefordert, wenn nicht anderweitige Möglichkeiten zur Erholung gegeben sind, z. B. in Büroräumen. **Bereitschaftsräume** werden gefordert, wenn häufig Arbeitsbereitschaftszeiten oder Arbeitsunterbrechungen anfallen. Für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten besondere Bestimmungen.

Erste-Hilfe-Räume müssen vorhanden sein, wenn die Unfallgefahren, die Zahl der Beschäftigten, die Art der Tätigkeiten oder die Größe des Betriebes es erfordern.

Auf **Baustellen** hat der Unternehmer Unterkünfte bereit zu stellen, wenn z. B. die Art der Tätigkeit oder die Abgelegenheit der Baustelle dies erforderlich machen.

1.5.7.4 Ausschuss für Arbeitsstätten

Analog zu den bereits bestehenden Ausschüssen, z. B. für Gefahrstoffe (AGS) oder für Betriebssicherheit (ABS), wird nun auch für den Bereich der Arbeitsstätten ein Ausschuss für Arbeitsstätten (AAS) beim Bundesministerium für Wirtschaft gebildet. Der AAS soll das Ministerium beraten und entsprechende Regeln entwickeln, die die allgemein gehaltenen Forderungen der Verordnung praxisgerecht konkretisieren. Hierbei sind der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Hygiene und die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

Im AAS sind alle gesellschaftlich interessierten Kreise mit sachverständigen Mitgliedern vertreten. Auf diese Weise wird deren Mitwirkung gesichert und eine breite Akzeptanz der vom AAS erarbeiteten **Technischen Regeln für Arbeitsstätten (TRAS)** gewährleistet.

Mit dem Entstehen dieses neuen Regelwerkes werden nach und nach die derzeit bestehenden »Arbeitsstätten-Richtlinien« (ASR) abgelöst. Um einen nahtlosen Übergang auf die TRAS zu erreichen, wird in der ArbStättV ausdrücklich festgelegt, dass die im Bundesarbeitsblatt bisher schon veröffentlichten ASR bis zum Erscheinen der neuen Regeln, längstens aber noch 6 Jahre, fortgelten *(→ Abschn. 1.5.7.6)*.

1.5.7.5 Anhang zur ArbStättV: Anforderungen an Arbeitsstätten

Es sei zunächst nochmals darauf verwiesen, dass die Bestimmungen des Anhangs die gleiche Rechtsverbindlichkeit haben, wie die Forderungen der Verordnung selbst!

Im Anhang werden die in § 3 der Verordnung genannten Anforderungen an Arbeitsstätten konkretisiert. Außerdem wird darauf verwiesen, dass Forderungen nach § 95 des EWG-Vertrages über Anforderungen an Arbeitsmittel unberührt bleiben. So unterliegen die an verschiedenen Stellen des Anhangs gestellten Anforderungen an Bauprodukte nur insoweit der ArbStättV, als gerade die spezifische Funktion des Bauproduktes als Bestandteil der Arbeitsstätte anzusehen ist. Gemeint sind hier z. B. elektrische Anlagen, Fenster, Türen, Rolltreppen, Laderampen, Steigleitern, die in Arbeitsstätten integriert sind.

Aufgrund der neuen Schutzzielsystematik haben praxisgerechte Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsstätten stets Vorrang vor differenzierten Verhaltensvorgaben an die Beschäftigten. Die Konkretisierung der Anforderungen der ArbStättV stellt die Messlatte dar, die vom Unternehmer zum Erreichen und Sicherstellen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes seiner Arbeitsstätten nach heutigem Stand erreicht werden muss. Richtschnur bei der Festlegung der Anforderungen sind

– am Stand der Technik ausgerichtete, betriebsnahe Schutzziele,

– Festlegungen, die in europäischen Richtlinien benannt und im nationalen Recht bereits umgesetzt oder noch zu übernehmen sind,

– bewährte, beizubehaltende Inhalte des geltenden Arbeitsstättenrechts,

– Regelungen des Arbeitsschutzes, die im Rahmen der Deregulierung aus anderen Vorschriften, z. B. der Gewerbeordnung oder der Winterbauverordnung, zu übernehmen sind.

Welche Anforderungen für alle Arbeitsstätten gelten, werden in der nachfolgend aufgeführten **Inhaltsübersicht des Anhangs** unter den Ziffern 1 bis 4 genannt. Ziffer 5 enthält Anforderungen an besondere Arbeitsstätten.

1 Allgemeine Anforderungen
1.1 Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden
1.2 Abmessung von Räumen, Luftraum
1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
1.4 Energieverteilungsanlagen
1.5 Fußböden, Wände, Decken, Dächer
1.6 Fenster, Oberlichter
1.7 Türen, Tore
1.8 Verkehrswege
1.9 Fahrtreppen, Fahrsteige
1.10 Laderampen
1.11 Steigleitern, Steigeisengänge

2 Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren
2.1 Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrbereichen
2.2 Schutz vor Entstehungsbränden
2.3 Fluchtwege und Notausgänge

3 Arbeitsbedingungen
3.1 Bewegungsfläche
3.2 Anordnung der Arbeitsplätze
3.3 Ausstattung
3.4 Beleuchtung und Sichtverbindung
3.5 Raumtemperatur
3.6 Lüftung
3.7 Lärm

4 Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte
4.1 Sanitärräume
4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume
4.3 Erste-Hilfe-Räume
4.4 Unterkünfte

5 Ergänzende Anforderungen an besondere Arbeitsstätten
5.1 Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten
5.2 Zusätzliche Anforderungen an Baustellen

1.5.7.6 Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) – Arbeitsstättenrichtlinien (ASR)

Leider wurden sowohl für die Regeln, wie auch für die Richtlinien die identischen Abkürzungen »ASR« gewählt, sodass in der Übergangszeit Verwechslungen nicht ausgeschlossen sind!

Die **Arbeitsstättenrichtlinien (ASR)** sind Ergänzungen zur ArbStättV, die genauere Definitionen und Auslegungen unbestimmter Rechtsbegriffe der Verordnung enthalten. Sie sind originärer Teil des Arbeitsschutzes, der das Ziel hat, Unfall- und Gesundheitsgefahren auf das Mindestmaß zurückzuführen, wie es nach dem heutigen Wissensstand möglich ist. Ursprünglich war in der 2004 novellierten ArbStättV festgelegt worden, dass die AS-Richtlinien bis 2010 durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten abgelöst werden sollen. Nach derzeitigem Stand wird sich dieser Termin nicht halten lassen. Die AS-Richtlinien sind »Allgemeine Verwaltungsvorschriften«, d .h. eigentlich sind es verwaltungsinterne Vorschriften, die eine einheitliche Anwendung sicherstellen sollen.

Derzeit gibt es etwa 30 AS-Richtlinien, in denen der Praktiker genauere Angaben zu Forderungen der ArbStättV findet. Bei der Nummerierung der ASR steht die Zahl vor dem Schrägstrich für den entsprechenden Paragraphen der ArbStättV selbst, die Zahl hinter dem Schrägstrich für den Absatz in dem betreffenden Paragraphen.

Die neu entwickelten **Technischen Regeln für Arbeitsstätten** haben praktisch die gleiche Zielrichtung wie die AS-Richtlinien. Sie werden durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlicht und konkretisieren die Anforderungen der ArbStättV. Derzeit bestehen folgende Technische ASR:

– ASR A 1,3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
– ASR A 1.7 Türen und Tore
– ASR A 2.3 Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
– ASR A 3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

Nachstehend werden einige wichtige AS-Richtlinien angesprochen.

Lüftung – ASR 5

Es gilt die grundsätzliche Forderung, dass an allen Arbeitsplätzen und in Arbeitsräumen eine ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein muss. Hierbei sind die angewandten **Arbeitsverfahren** und die **körperlichen Beanspruchungen** der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

In der Praxis hat sich in Räumen ohne Geruchsverschlechterung ein drei- bis siebenfacher Luftwechsel pro Stunde bewährt, wobei darauf zu achten ist, dass an keiner Stelle Zugerscheinungen auftreten. Querlüftung ist günstig und sorgt für gleichmäßige Raumbelüftung.

Bei **Zwangslüftung** sind folgende Luftmengen pro Person und Stunde in Abhängigkeit von der durchgeführten Tätigkeit einzuhalten:

– überwiegend sitzende Tätigkeit: 20 – 40 cbm pro Stunde und Person,
– überwiegend nicht sitzende Tätigkeit: 40 – 60 cbm pro Stunde und Person,
– schwere körperliche Arbeit: über 65 cbm pro Stunde und Person.

Bei zusätzlicher Erschwernis durch Hitze bzw. gesundheitsschädliche Emissionen sowie bei Luftverbrauchern in Arbeitsräumen müssen die vorgenannten Luftmengen angemessen – im Allgemeinen um 20 cbm pro Stunde und Person – erhöht werden.

Raumtemperatur – ASR 6/1

In den Arbeitsräumen muss während der Arbeitszeit eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden sein. Hierbei sind die Arbeitsverfahren und die körperliche Beanspruchung zu berücksichtigen.

Mindest-Raumtemperaturen in Arbeitsräumen:

– bei überwiegend sitzender Tätigkeit + 19° C,
– bei überwiegend nicht sitzender Tätigkeit + 17° C,
– bei schwerer körperlicher Arbeit + 12° C,
– in Büroräumen + 20° C,
– in Verkaufsräumen + 19° C.

In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen muss eine Raumtemperatur von mindestens 21°C erreichbar sein, d. h., die Heizeinrichtungen sind entsprechend auszulegen. Außerdem sind weitere Mindestwerte der Raumtemperaturen enthalten.

Sichtverbindung nach außen – ASR 7/1

Alle Arbeitsräume unter 2000 qm Grundfläche müssen Sichtverbindung nach außen haben. Ausnahmen gelten für Verkaufs- und Gaststättenräume unter Erdgleiche sowie für Räume, bei denen betriebstechnische Gründe eine Sichtverbindung nicht zulassen (Fotolabors u.ä.).

Die Sichtverbindung, z. B. Fenster, Türen, Wandflächen, soll in Augenhöhe vorhanden sein. Die Abstände zu benachbarten Gebäuden bestimmen sich nach den jeweiligen Landesbauordnungen. Lage und Abmessungen der Fenster, die Gesamtfläche der Sichtverbindungen sowie der Einsatz von Fensterbändern ist in ASR 7/1 »Sichtverbindungen nach außen« niedergelegt. Für Räume bis 600 m² Grundfläche soll die Fensterfläche 10 % der Raumgrundfläche betragen. Für Pausenräume gelten Sonderregelungen.

Es sei darauf verwiesen, dass die Bestimmungen der Landesbauordnungen in Bezug auf die Gesamtsichtflächen zum Teil abweichende (höhere) Werte enthalten, die einzuhalten sind.

Künstliche Beleuchtung – ASR 7/3

An ständig besetzten Arbeitsplätzen in Räumen ist eine Nennbeleuchtungsstärke (En) von mindesten 200 Lux (lx) vorzusehen. Als Nennbeleuchtungsstärke gilt die mittlere Beleuchtungsstärke der Arbeitsstätte/Raumzone, für die die Beleuchtungseinrichtung ausgelegt ist. In einer Tabelle sind die Nennbeleuchtungsstärken in Abhängigkeit von der Art des Innenraumes bzw. der Tätigkeit aufgeführt.

Für Neuanlagen gilt in der Regel ein Planungsfaktor von 1,25 En. Die mittlere Beleuchtungsstärke älterer Anlagen muss mindestens 0,8 En betragen und an keinem Arbeitsplatz darf die Beleuchtungsstärke 0,6 En unterschreiten. In der Tabelle nicht aufgeführte Räume bzw. Tätigkeiten sind sinngemäß zuzuordnen.

Bei Bemessung und Anordnung der Leuchten ist zu berücksichtigen, dass En durch Alterung und Verschmutzung abnimmt. Für die Planung können weitere Einzelheiten auch DIN 5035 »Beleuchtung mit künstlichem Licht« entnommen werden. Für die Beleuchtung von Räumen mit Bildschirmarbeitsplätzen gilt DIN 5035 Teil 7 und die BG-Regel 190: Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz an Arbeitsplätzen mit künstlicher Beleuchtung und für Sicherheitsleitsysteme.

Sicherheitsbeleuchtung – ASR 7/4

Eine Sicherheitsbeleuchtung ist erforderlich, wenn bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung Unfallgefahren zu befürchten sind. In ASR 7/4 »Sicherheitsbeleuchtung« sind Einzelheiten über Einrichtung, Anbringung, Beschaffenheit, Arten und Betrieb von Sicherheitsbeleuchtungen enthalten.

Die Sicherheitsbeleuchtung soll eine allgemeine Orientierung insbesondere auf den Rettungswegen noch erlauben und ein gefahrloses Verlassen des Gefahrenbereiches, z. B. bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung, ermöglichen.

Die Beleuchtungsstärke muss mindestens 1 % der allgemeinen Beleuchtung, mindestens jedoch 1 Lux, bei besonderer Gefährdung 15 Lux betragen. Für Versammlungsräume sowie Waren- bzw. Geschäftshäuser gilt das Bauordnungsrecht der Länder.

Die Sicherheitsbeleuchtung kann ausgeführt werden als

– Beleuchtung mit Batteriestromversorgung und/oder
– Beleuchtung mit Ersatzstromversorgung.

Arbeitsplatzbeleuchtung – allgemein

Alle Arbeitsplätze sollten möglichst Tageslichteinfall haben und sich in Fensternähe befinden. Die Beleuchtungsstärke richtet sich nach der Sehaufgabe. Die Beleuchtung muss so angebracht sein, dass keine Blendung, Reflexionen oder sonstige Unfall- und Gesundheitsgefahren entstehen können.

Für die unteren und oberen Werte von Arbeits- und Sehbedingungen sind in DIN 5035 Blatt 1 »Beleuchtungsarten« Festlegungen getroffen. In DIN 5035 Blatt 2 ist eine Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu den erforderlichen Beleuchtungsstärken niedergelegt.

Sicherheitsausgänge, -wege und -treppen, Türen und Tore – ASR 10/1

Die Lage, Anzahl, Ausführung und Abmessung von Sicherheitsausgängen, -wegen und -treppen richtet sich nach der Art der Nutzung der Räume und der Anzahl der darin beschäftigten Personen.

Das Gleiche gilt bei Rettungswegen. Die Beschaffenheit der Rettungswege, der Türaufschlag in Fluchtrichtung, die Lage der Ausgänge, die maximale Entfernung zum nächstgelegenen Notausgang und die von den Mitarbeitern bis zum Notausgang zurückzulegenden Wegstrecken sind abhängig vom Gefahrengrad und können beispielhaft aus den nachstehenden Tabellen entnommen werden (s.a. ASR 10/1).

Raumart	max. Entfernung zum Ausgang (Luftlinie)	max. Wegstrecke wegen Einrichtung und Lagergut
ohne besondere Gefährdung	35 m	50 m
brandgefährdet ohne Sprinkler	25 m	35 m
brandgefährdet mit Sprinkler	35 m	45 m
giftstoff- oder explosionsgefährdet	20 m	25 m
explosivstoffgefährdete Räume	10 m	15 m

Die lichte Mindesthöhe über den Wegen soll 2,00 m betragen.

Die Türdurchgangsbreite richtet sich nach Personenzahl im Einzugsbereich und Raumnutzung:

Personen	Durchgangsbreite (m) – Richtmaße			
	Normal-Raum	brandgefährdeter Raum	giftstoffgefährdeter Raum	explosionsgefährdeter Raum
5	0,87	1,0	1,0	1,0
20	1,00	1,25	1,25	1,25
100	1,25	1,50	2,00	–
250	1,75	2,00	–	–
400	2,25	–	–	–

Für Versammlungsstätten sowie für Waren- bzw. Geschäftshäuser gelten Ländervorschriften, z. B. Versammlungsstättenverordnung, Warenhaus- bzw. Geschäftshausverordnung.

Die Ausführung von Türen und Toren muss nach den Bauordnungen der Länder erfolgen, soweit der Brand- und Explosionsschutz betroffen ist. Weitere Festlegungen können ASR 10/1 »Türen, Tore« und ASR 10/5 »Glastüren, Türen mit Glaseinsatz« entnommen werden. Bei Türen und Toren ist auf die nutzbare Wegbreite zu achten.

Notausgänge müssen sich in Fluchtrichtung ohne zusätzliches Hilfsmittel öffnen lassen, auch wenn sie abgeschlossen sind. In Roll- oder Schiebetoren sind Schlupftüren für den Fußgängerverkehr vorzusehen.

Zusätzlich ist die neu erschienene ASRA 2.3 »Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan« zu beachten.

Kraftbetätigte Türen und Tore – ASR 11/1-5

Wegen der erhöhten Gefährdung, z. B. Quetschgefahren bei der Schließbewegung, werden für kraftbetätigte Türen und Tore bis 2,5 m Höhe zusätzliche Forderungen für Schutzmaßnahmen erhoben insbesondere in

– ArbStättV § 11,
– Richtlinien für Kraftbetätigte Fenster, Türen und Tore – BGR 494,
– ASR 11/1-5 »Kraftbetätigte Türen und Tore«.

Als Sicherungsmaßnahmen gegen die Quetschgefahren können z. B. Totmannschaltungen für die Einrückorgane bei der Schließbewegung, Kontaktschläuche, Schaltleisten oder elektrooptische Schutzeinrichtungen (Lichtschranken) eingesetzt werden. Bei senkrechter Schließbewegung müssen Schutzmaßnahmen gegen das Abstürzen von Türflügeln oder Rollläden getroffen werden. Für ferngesteuerte Türen und Tore gelten besondere Regeln.

Schutz gegen Absturz und herabfallende Gegenstände – ASR 12/1-3

Abstürze sind leider immer noch eine häufige Unfallursache. Abstürze verursachen schwere oder sogar tödliche Verletzungen.

Dem Schutz gegen Absturz kommt daher besondere Bedeutung zu. In der ASR 12/1-3 werden angesprochen:

– Sicherungen gegen Absturz und Hineinstürzen,
– Sicherung an Bodenöffnungen,
– Sicherung an Wandöffnungen,
– Schutz vor herabfallenden Gegenständen,
– Schutz vor auslaufenden Flüssigkeiten.

Absturzgefahr besteht, wenn eine Absturzhöhe von mehr als 1 m vorhanden ist. Gefahren des Herunterfallens oder Hineinstürzens bestehen, wenn Arbeitsplätze und Verkehrswege

– sich 0,20 – 1,00 m oberhalb der angrenzenden Fußbodenfläche befinden,

– an Bottiche, Becken grenzen oder an Behälter mit heißen, ätzenden oder giftigen Stoffen, mit Stoffen, in denen man versinken kann bzw. mit Rührwerken, deren Oberkante weniger als 0,90 m über der Fußbodenfläche liegt.

Bei Absturzgefahr sind Umwehrungen/Geländer anzubringen, die so gestaltet sind, dass Personen nicht hindurchfallen können. Umwehrungen/Geländer müssen außerdem Fußleisten von mindestens 0,05 m Höhe haben. Bis zu einer Absturzhöhe von 12,00 m ist für Umwehrungen/Geländer eine Höhe von 1,00 m, bei größerer Absturzhöhe 1,10 m vorgeschrieben. Umwehrungen/Geländer müssen so beschaffen und befestigt sein, dass an ihrer Oberkante eine Horizontallast H, d. h. eine Last in Absturzrichtung, aufgenommen werden kann, die H = 1.000 N/m beträgt. Luken-, Schacht-, Rutschen- Gruben-, Falltür- und ähnliche Bodenöffnungen müssen durch feste oder abnehmbare Geländer oder durch tragfähige Lukendeckel gesichert sein.

Wenn andere Sicherungen nicht ausreichen, müssen darunter liegende Arbeitsplätze und Verkehrswege durch feste Einrichtungen, z. B. Schutzdächer, gesichert werden.

Weitere Festlegungen sind in den »Richtlinien für Lagereinrichtungen und -geräte« – BGR 428 enthalten.

Feuerlöscheinrichtungen – ASR 13/1,2

Feuerlöscheinrichtungen sind tragbare oder fahrbare Feuerlöscher, ortsfeste Anlagen – das sind insbesondere Sprinkleranlagen, Sprühwasserlöschanlagen, Pulverlöschanlagen, Schaumlöschanlagen, Kohlendioxid-Löschanlagen sowie Feuerlösch-Schlauchanschlusseinrichtungen oder Löschfahrzeuge.

Die **Löschmitteleinheit** ist eine eingeführte Hilfsgröße zum Vergleich der Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Feuerlöscheinrichtungen.

Für die **Ausrüstung der Betriebe mit Feuerlöschern** gelten die von den Berufsgenossenschaften herausgegebenen »Regeln für die Ausrüstung von Arbeitsstätten mit Feuerlöschern«, BGR 201.

Ferner enthalten die ASR eine Übersicht, welche Feuerlöscher für welche Brandklassen zugelassen sind. Feuerlöscheinrichtungen sind regelmäßig auf ihre Einsatzbereitschaft zu prüfen!

Verkehrswege in Gebäuden – ASR 17/1,2

Verkehrswege müssen übersichtlich geführt sowie sicher begehbar bzw. befahrbar sein. Bestehen Absturzgefahren, sind Verkehrswege durch Geländer zu sichern. Eine Gefährdung von Mitarbeitern, die neben Verkehrswegen ihren Arbeitsplatz haben, ist zu vermeiden. Die lichte **Durchgangshöhe** muss mindestens 2,0 m betragen, richtet sich aber auch nach den zu transportierenden Lasten und eingesetzten Transportmitteln, z. B. Gabelstapler.

Verkehrswege sollen eben und trittsicher sein, d. h. sie dürfen keine Löcher, Rillen oder Stolperstellen aufweisen und müssen einen Belag haben, der rutschhemmend ist und bei Gebrauch nicht glatt wird. Einbauten wie Schachtabdeckungen, Abläufe, Roste müssen bündig in die Verkehrsfläche eingepasst sein.

Verkehrswege müssen als solche erkennbar sein und erforderlichenfalls von den übrigen, mit ihnen in einer Ebene liegenden Flächen sichtbar abgegrenzt werden, z. B. durch **Farbmarkierungen**, Bodenbeläge, Markierungsleuchten, Leitplanken, Geländer. Dies gilt auch für Gehwege, wenn sie vom Fahrverkehr getrennt werden sollen.

Wegbreiten für Fußgänger (Mindestbreiten) sind abhängig vom Einzugsgebiet:

– bis 100 Personen = 1,25 m,
– bis 250 Personen = 1,75 m,
– bis 400 Personen = 2,25 m.

Unterschreitungen sind für Bedienungs- und Überwachungswege zulässig.

Wegbreiten für Fahrverkehr richten sich nach den dort verkehrenden Fahrzeugen bzw. zu transportierenden Lasten. Auf beiden Seiten muss bei Geschwindigkeiten bis 20 km/h ein Sicherheitsabstand von mindestens 0,5 m zwischen den äußersten Teilen von Fahrzeugen oder Lasten und den Begrenzungen der Verkehrswege vorhanden sein, sofern es sich um Ein-Richtungsverkehr handelt. Bei Gegenverkehr sind beide Fahrzeugbreiten, die Randzuschläge von je 0,5 m und ein Begegnungszuschlag von mindestens 0,4 m Breite zu berücksichtigen. Bei zusätzlichem Personenverkehr betragen die Randzuschläge 0,75 m. Bei geringem Verkehr können Begegnungs- und Randzuschläge auf insgesamt 1,10 m reduziert werden.

Verkehrswege für Fahrzeuge müssen einen Mindest- Abstand von 1 m zu Durchgängen, Durchfahrten und Türen haben, damit Personen, die hinaustreten, nicht unmittelbar in den Querverkehr laufen. Geneigte Wege dürfen eine maximale Längsneigung von 1 : 8 und eine maximale Querneigung von 1 : 50 aufweisen.

Treppen müssen sich in ihrer Beschaffenheit und den Abmessungen nach DIN 18065 »Wohnhaustreppen«, DIN 18064 »Treppen«, DIN 4174 »Geschosshöhe und Treppensteigung« richten, sofern die Landesbauordnungen keine eigenen Vorschriften enthalten. In den vorgenannten Normen ist die nutzbare Laufbreite sowie die Ausführung gebogener und gewendelter Treppenläufe enthalten. Die mittlere Schrittlänge beträgt auf ebenem Boden ca. 63 cm. Hieraus ergibt sich als Beziehung zwischen Schrittlänge, Auftritt und Steigung bei Treppen die

Schrittmaßformel: Auftritt + 2x Steigung = 63 cm .

Als sicher begehbar gelten Treppen, die Auftritte zwischen 26 cm und 32 cm und eine Steigung (Stufenhöhe) zwischen 14 cm und 19 cm haben. Nach höchstens 18 Stufen je Treppenlauf ist ein Zwischenpodest anzuordnen. Weitere Festlegungen betreffen die Ausbildung von Hilfstreppen und Handläufen.

Die nutzbare Laufbreite von Treppen ist abhängig vom Einzugsgebiet (Personenzahl) und dem Gefahrengrad. Einige Beispiele ergeben sich aus der Tabelle:

Einzugsgebiet (Zahl der Personen)	Mindestdurchgangsbreite bei Gefahrengrad			
	normal	brandgefährdet	giftgas- oder explosionsgefährdet	explosivstoff-gefährdet
bis 20	0,90 m	1,10 m	1,10 m	1,10 m
bis 100	1,10 m	1,30 m	1,80 m	–
bis 250	1,65 m	1,80 m	–	–
bis 400	2,20 m	–	–	–

Treppen müssen außerdem

– bei mehr als 4 Stufen mindestens auf einer Seite einen **Handlauf** haben,

– bei mehr als 4 Stufen und einer Stufenbreite von mehr als 1,5 m auf beiden Seiten Handläufe haben,

– bei mehr als 4 Stufen und einer Stufenbreite von mehr als 4,0 m zusätzlich Zwischenhandläufe haben.

Durch **Geländer** müssen freie Seiten von Treppen, Treppenabsätzen und Treppenöffnungen gesichert werden. Dies ist so auszuführen, dass Personen nicht hindurch stürzen können.

Wichtig: Wenn eine Tür in Richtung auf einen dahinter liegenden Treppenlauf aufschlägt, muss zwischen Tür und Treppe ein **Absatz** (Podest) vorhanden sein. Dieser Absatz muss mindestens 0,5 m tiefer als die Türflügelbreite ausgebildet werden, wobei mindestens 1,0 m erforderlich ist.

Teilweise bestimmen die Landesbauordnungen hier Abweichendes, z. B. für Versammlungsstätten oder Warenhäuser. Die vorgenannten Werte sind mindestens einzuhalten.

Schutz gegen Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube

Die ArbStättV fordert in § 14 ganz allgemein, dass das Auftreten unzuträglicher Mengen von Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben zu verhindern ist. Ist dies nicht möglich, sind an den Entstehungsstellen Absaugungen vorzusehen, die die unzulässigen Mengen oder Konzentrationen gefahrlos beseitigen. Bei Störungen an den **Absaugeinrichtungen** müssen die betroffenen Arbeitnehmer durch selbsttätig wirkende Warneinrichtungen aufmerksam gemacht werden, wenn die Störungen nicht ohne Weiteres erkennbar sind.

Weitere Festlegungen finden sich in der BGV »Gesundheitsgefährlicher mineralischer Staub«, sowie in verschiedenen Berufsgenossenschaftlichen Regeln, z. B. »Regeln für den Einsatz von Atemschutzgeräten«.

Lärmschutz

Nach ArbStättV § 15 und entsprechenden Festlegungen in der BGV »Lärm« (BGV B 3) muss der Unternehmer dafür Sorge tragen, dass der Beurteilungspegel für Lärm am Arbeitsplatz so niedrig wie möglich gehalten wird. Folgende Beurteilungspegel sollten nicht überschritten werden:

– überwiegend geistige Tätigkeiten: max. 55 dB (A),

– Büroarbeiten, einfach und mechanisiert: max. 70 dB (A),

– sonstige Tätigkeiten, z. B. in Werkstätten: max. 85 dB (A),

– lärmintensive Tätigkeiten trotz erfolgter und betrieblich zumutbarer Schutzmaßnahmen: max. 90 dB (A).

Als Gehör schädigend gilt Lärm, dessen Beurteilungspegel den Wert von 85 dB(A) erreicht oder übersteigt.

Neben dem **technischen Lärmschutz** zur Lärmminderung oder zur Lärmvermeidung, kommt dem **persönlichen Schallschutz** besondere Bedeutung zu. Die gehörschädigende Wirkung des Lärmes hat die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit »Lärmschwerhörigkeit« zu den am häufigsten angezeigten Verdachtsfällen werden lassen.

Bewegungsfläche je Arbeitsplatz

Nach ArbStättV § 24 muss die freie unverstellte Fläche an jedem Arbeitsplatz so bemessen sein, dass sich der dort tätige Mitarbeiter bei seiner Tätigkeit unbehindert bewegen kann. Es wird daher für jeden Arbeitsplatz mindestens eine **Bewegungsfläche von 1,5 qm** gefordert, die an keiner Stelle weniger als 1,00 m breit sein soll. Diese Bewegungsfläche darf keinesfalls als Ersatzlagerfläche und zusätzliche Puffermöglichkeit angesehen und verwendet werden.

Sitzgelegenheiten – ASR 25/1

Überall dort, wo Möglichkeiten dazu gegeben sind, sollte im Sitzen gearbeitet werden. Beim Sitzen auf einer ergonomisch richtig gestalteten Sitzgelegenheit werden Beine, Füße und Wirbelsäule wirksam entlastet.

Die Sitzgelegenheiten müssen dem Arbeitsablauf entsprechen und eine Verrichtung der erforderlichen Tätigkeiten ohne körperliche Zwangshaltungen, z. B. übermäßiges Strecken der Arme, ermöglichen.

Sitzgelegenheiten müssen unfallsicher sein. Dies bedeutet in erster Linie, dass sie genügende Standsicherheit haben müssen und nicht unbeabsichtigt wegrollen dürfen. Nähere Einzelheiten sind in ASR 25/1 »Sitzgelegenheiten« sowie in den berufsgenossenschaftlichen »Sicherheitsregeln für Büroarbeitsplätze« – BGR 535 enthalten. Untergestelle von Drehstühlen/-sesseln mit Rollen müssen fünfarmig sein. Vierarmige Untergestelle sind nur bei Gleitern zulässig.

Lassen sich am Arbeitsplatz selbst keine Sitzgelegenheiten aufstellen und ermöglicht der Arbeitsablauf Sitzpausen, sind Sitzgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze vom Unternehmer bereitzustellen. Dies gilt besonders beim Einsatz von Schwangeren.

Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe – ASR 39/1,3

Mittel zur Ersten Hilfe sind Verbandstoffe, alle sonstigen Hilfsmittel und medizinischen Geräte, soweit sie der Ersten Hilfe dienen.

Einrichtungen zur Ersten Hilfe sind technische Hilfsmittel zur Rettung aus Gefahr für Leben und Gesundheit, wie Notduschen, Löschdecken, Rettungsringe und -leinen, Sprungtücher, Schneidgeräte, Atemgeräte, Meldeeinrichtungen und Rettungstransportmittel.

Erste-Hilfe-Material ist so aufzubewahren, dass es vor schädigenden Einflüssen geschützt, aber jederzeit leicht zugänglich ist. Über Art und Menge gibt eine Übersicht in der ASR Auskunft.

Ein **Verbandkasten** muss in allen Betrieben – auch auf Bau- und Montagestellen – bereitgehalten werden.

Durch **Kennzeichnung** ist im Betrieb auf die Aufbewahrungsstellen der Erste-Hilfe-Einrichtungen hinzuweisen.

Flucht- und Rettungsplan

Flucht- und Rettungspläne sollen für den Gefahrfall Voraussetzungen schaffen für

– das Verhalten der Arbeitnehmer, z. B. bei Brand, Gasaustritt;

– die Flucht der Arbeitnehmer ins Freie oder in einen gesicherten Bereich;

– die Rettung gefährdeter Arbeitnehmer aus der Arbeitsstätte durch betriebseigene oder fremde Hilfe;

– die schnelle Übersicht über vorhandene Rettungsmittel, z. B. Feuerlöscher, Löschdecken, Tragen.

Für den Betrieb ist ein Flucht- und Rettungsplan aufzustellen, wenn Lage, Ausdehnung und Art der Nutzung der Arbeitsstätte dies erfordern. Ein Erfordernis wird immer dann gegeben sein, wenn die Arbeitsstätte mehrere Räume/Werkstätten/Geschosse umfasst.

Der Flucht- und Rettungsplan ist an geeigneten Stellen auszulegen oder auszuhängen.

Wichtig: In regelmäßigen Zeitabständen, z. B. einmal jährlich, ist eine Alarmübung durchzuführen, bei der geprüft werden soll, wie sich die Arbeitnehmer im Gefahr- oder Katastrophenfall in Sicherheit bringen oder gerettet werden können.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Zeitspanne zwischen Alarmierung und endgültiger Räumung des Betriebes oder des Gefahrenbereiches.

Mit Bekanntmachung vom 10.12.1987 hat der BMA eine Empfehlung zur Aufstellung von Flucht- und Rettungsplänen nach § 55 Abschnitt V herausgegeben.

Hierin werden

– Notwendigkeit von Flucht- und Rettungsplänen,

– Inhalt von Flucht und Rettungsplänen mit vielen wichtigen Einzelangaben,

– Unterweisung der Arbeitnehmer

in detaillierter Form angesprochen.

Außerdem ist die Technische Regel für Arbeitsstätten ASRA 2.3 »Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan« zu beachten.

1.5.8 Weitere Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer

Nicht nur Arbeits- und Sanitärräume u. a. müssen einwandfrei beschaffen sein: Der Schutz der Arbeitnehmer ist weitaus umfassender ausgestaltet. Eine Vielzahl von Verordnungen oder Richtlinien, die auf diesen Schutz direkt abzielen oder ihn indirekt bewirken, sind verstreut aufzufinden. Zwei wichtige Beispiele sollen hier wegen ihrer Anwendungsbandbreite genauer dargestellt werden: Das Arbeitszeitgesetz und die Bildschirmarbeitsverordnung.

1.5.8.1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern.

Außerdem werden der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer geschützt. Hierzu gibt es eine Reihe von Ausnahmen. Das Gesetz enthält zu den einzelnen Bereichen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung detaillierte Angaben.

Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Nachtzeit ist die Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

Nachtarbeiter sind Arbeitnehmer, die Nachtarbeit in Wechselschicht oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die **werktägliche Arbeitszeit** darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden betragen. Ruhepausen können in Zeiten von mindestens 15 Minuten unterteilt werden. Länger als 6 Stunden dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Ruhezeiten sind die Zeiträume zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und erneuter Arbeitsaufnahme. Ruhezeiten müssen mindestens 11 Stunden betragen. Für bestimmte Bereiche, z. B. Verkehrsbetriebe, Gastwirtschaften, Rundfunk, Krankenhäuser, gibt es Ausnahmeregelungen.

Nacht- und Schichtarbeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Muss sie auf 10 Stunden ausnahmsweise ausgedehnt werden, ist darauf zu achten, dass die Nacht- und Schichtarbeit innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschreitet. Nachtarbeiter sind berechtigt, sich vor Aufnahme der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als 3 Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres ist eine jährliche arbeitsmedizinische Untersuchung möglich. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Für Nachtarbeitnehmer gibt es weitere detaillierte Regelungen, um eine Benachteiligung dieser Personen und deren Familien zu verhindern.

Abweichende Regelungen können in einem Tarifvertrag oder einer aufgrund eines Tarifvertrages geschlossenen Betriebsvereinbarung zugelassen werden. Durch diese Möglichkeit soll der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit nach den Bedürfnissen des Betriebes und den Erfordernissen des Arbeitsschutzes Rechnung getragen werden.

Für **gefährliche Arbeiten** können die Arbeitszeiten bei besonderen Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer durch Rechtsverordnungen beschränkt werden.

Sonn- und Feiertagsruhe besteht von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Für mehrschichtige Betriebe sowie für bestimmte Branchen, z. B. Bäckereien, gibt es Sonderregelungen.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ist bei den im Gesetz im Einzelnen genannten Tätigkeiten und besonderen Umständen zulässig. Die **Gewerbeaufsicht (GA)** als Aufsichtsbehörde ist gehalten, enge Maßstäbe anzulegen. Es müssen jedoch mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Abweichende Regelungen sind durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages möglich.

In **außergewöhnlichen Fällen** und in **Notfällen** darf von den Bestimmungen des ArbZG abgewichen werden, wenn es sich um vorübergehende Arbeiten handelt, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, z. B. wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Dies gilt auch bei Naturkatastrophen, z. B. Hochwasser.

Durch **Aushang** muss das ArbZG sowie die für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und Tarifverträge sowie die Betriebsvereinbarungen den Arbeitnehmern bekanntgemacht werden. Die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (Überstunden) ist aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Aufsichtsbehörde für die Belange des ArbZG ist die Gewerbeaufsicht (GA).

1.5.8.2 Die Bildschirmarbeitsverordnung (BScharbV)

Die »Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten« wurde 1996 auf der Grundlage von § 19 Arbeitsschutzgesetz erlassen. Sie grenzt Bildschirmarbeitsplätze gegen andere Arbeitsplätze, an denen auch Bildschirmgeräte eingesetzt werden, ab. Weitergehende Regelungen sind häufig in Tarifverträgen zum Bereich »Bildschirmarbeitsplätze« enthalten.

Es folgen die Einzelheiten zu dieser wichtigen (und »allgegenwärtigen«) Verordnung.

Bildschirmgeräte in Sinne der Verordnung sind Bildschirme zur Darstellung alphanummerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung.

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze mit einem Bildschirmgerät, die ausgestattet sein können mit

– Einrichtungen zum Erfassen von Daten,
– Software, die den Beschäftigten für ihre Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
– Zusatzgeräten und Elementen, die zum Benutzen des Bildschirmgerätes gehören,
– sonstigen Arbeitsmitteln

sowie deren unmittelbare Arbeitsumgebung.

Augenuntersuchungen sind vor Aufnahme der Beschäftigung an einem Bildschirmarbeitsplatz und dann in regelmäßigen Zeitabständen erforderlich. Falls notwendig, sind Sehhilfen zur Verfügung zu stellen.

Folgende **BG-Regeln** enthalten weitere Bestimmungen:

– BG-Regel 535: Sicherheitsregeln für Büroarbeitsplätze,
– BG-Regel 618: Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich.

Der **Anhang** enthält die für den Praktiker wichtigen Festlegungen.

Bildschirmgerät und Tastatur:

– Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen gut erkennbar und ausreichend groß sein sowie ausreichenden Zeilenabstand haben.
– Das Bild muss stabil und flimmerfrei sein. Es darf keine Verzerrungen aufweisen.
– Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast müssen einfach einstellbar sein.
– Der Bildschirm muss frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
– Das Bildschirmgerät muss frei dreh- und neigbar sein.
– Die Tastatur muss vom Gerät getrennt, frei beweglich und neigbar sein, sowie eine reflexionsarme Oberfläche haben.

Sonstige Arbeitsmittel:

– Der Arbeitstisch/die Arbeitsfläche muss ausreichend groß sein und eine reflexionsarme Oberfläche besitzen. Ausreichend Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muss gegeben sein.
– Der Arbeitsstuhl muss ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
– Der Vorlagenhalter muss stabil und verstellbar sein.
– Auf Wunsch ist eine Fußstütze zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsumgebung:

– Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe entsprechen, wobei ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten ist.
– Die Beleuchtung ist so auszulegen und zu gestalten, dass störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm vermieden werden.
– Die Fenster müssen mit einer geeigneten, verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls vermindern lässt.
– Lärm, auch durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel, ist zu vermeiden.
– Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung führen.

– Es ist für ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.
– Die Strahlung ist so niedrig zu halten, dass sie für die Sicherheit und Gesundheit unerheblich ist.

Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel:

– Die Grundsätze der Ergonomie sind auch auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.
– Die Software muss an die auszuführende Aufgabe angepasst sein.
– Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
– Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
– Die Software muss entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepasst werden können.
– Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

1.5.9 Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG)

Das Gesetz sieht für Hersteller und Händler umfassende Informations- und Identifikationspflichten vor. Jedes Produkt muss eindeutig seinem Hersteller zugeordnet werden können. Der Verbraucher muss über alle möglichen Gefahren, die sich aus dem Gebrauch oder einer falschen Anwendung ergeben können, ausreichend informiert werden. Produkte mit gravierenden Sicherheitsmängeln müssen vom Markt genommen werden.

1.5.9.1 Grundlagen des Gesetzes

Das GPSG führt die bisher getrennt voneinander geregelten Vorschriften zur Gerätesicherheit (GSG) und zur Produktsicherheit (ProdSG) zusammen und setzt gleichzeitig die EU-Richtlinie über allgemeine Produktsicherheit (2001/95/EG) um.

Damit sind **einheitliche Regeln** für die Sicherheit technischer Produkte geschaffen worden. Hierbei ist es für den Anwender wichtig, dass Mehrfach-Regelungen in verschiedenen Gesetzen und Vorschriften für ein und dasselbe Produkt entfallen sind. Somit gibt es auch keine Unsicherheit in der Zuordnung zu den einzelnen Vorschriften.

Mit dem neuen Gesetz werden sowohl der **Schutz der Verbraucher** als auch der **Arbeitnehmer**, die mit den Produkten bei ihrer Tätigkeit umgehen, gestärkt.

Das GPSG dient der Umsetzung einer großen Anzahl der von der Europäischen Gemeinschaft/Union erlassenen Rechtsvorschriften zum In-Verkehr-Bringen von Produkten.

Es bildet damit die rechtliche Klammer für die

– Maschinenrichtlinie,
– Niederspannungsrichtlinie,
– Richtlinie für einfache Druckbehälter,
– Richtlinie für persönliche Schutzausrüstung,
– Druckgeräterichtlinie,

– Aufzugsrichtlinie,
– Spielzeugrichtlinie,
– Sportbootrichtlinie,
– Richtlinie für Geräte- und Schutzsysteme für explosionsgefährdete Bereiche,
– Richtlinie für Gasverbrauchseinrichtungen,
– Out-Door-Lärm-Richtlinie.

Ausführlich wird der Bereich der **überwachungsbedürftigen Anlagen** geregelt.

Hier werden insbesondere angesprochen

– die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen, z. B. Aufzugsverordnung,
– die Befugnisse der zuständigen Behörde,
– das Zutrittsrecht des Beauftragten der zugelassenen Überwachungsstelle,
– die Durchführung der Prüfung und Überwachung,
– die Aufsichtsbehörden.

Damit ist das GPSG die Rechtsgrundlage entsprechender Bestimmungen der Betriebssicherheitsverordnung und der nachgeschalteten Verordnungen für die einzelnen überwachungsbedürftigen Anlagen *(→ Abschn. 1.5.6.7)*.

1.5.9.2 Begriffsbestimmungen

Das Gesetz definiert eine Reihe von Begriffen, die für den betrieblichen Praktiker von Bedeutung sind und daher nachstehend kurz angesprochen werden.

Technische Arbeitsmittel sind verwendungsfertige Arbeitseinrichtungen, die bestimmungsgemäß ausschließlich bei der Arbeit verwendet werden, sowie deren Zubehörteile und Schutzausrüstungen.

Verbraucherprodukte sind Gebrauchsgegenstände und sonstige Produkte, die für Verbraucher bestimmt sind oder unter vernünftigerweise vorhersehbaren Bedingungen von Verbrauchern benutzt werden können. Darunter fallen auch Gebrauchsgegenstände und sonstige Produkte, die im Rahmen einer Dienstleistung zur Verfügung gestellt werden.

Verwendungsfertig sind Arbeitseinrichtungen und Gebrauchsgegenstände, wenn sie bestimmungsgemäß verwendet werden können, ohne dass weitere Teile eingefügt werden müssen. Dies gilt auch, wenn

– alle Teile, aus denen sie zusammengesetzt werden sollen, von derselben Person in den Verkehr gebracht werden,
– sie nur noch aufgestellt oder angeschlossen werden müssen,
– sie ohne die Teile in den Verkehr gebracht werden, die üblicherweise gesondert beschafft und bei der bestimmungsgemäßen Verwendung eingefügt werden.

Bestimmungsgemäße Verwendung ist

– die Verwendung, für die ein Produkt nach Angaben desjenigen, der es in den Verkehr bringt, geeignet ist, oder
– die übliche Verwendung, die sich aus der Bauart und Ausführung des Produktes ergibt.

Vorhersehbare Fehlanwendung ist die Verwendung eines Produktes in einer Weise, die von demjenigen, der es in den Verkehr bringt, nicht vorgesehen ist, sich jedoch aus dem vernünftigerweise vorhersehbaren Verhalten des jeweilig zu erwartenden Verwenders ergeben kann.

Überwachungsbedürftige Anlagen sind

– Dampfkesselanlagen mit Ausnahme von Dampfkesseln auf Seeschiffen,
– Druckbehälteranlagen außer Dampfkesseln,
– Anlagen zur Abfüllung von verdichteten, verflüssigten oder unter Druck gelösten Gasen,
– Leitungen unter innerem Überdruck für brennbare, ätzende oder giftige Gase, Dämpfe oder Flüssigkeiten,
– Aufzugsanlagen,
– Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen,
– Getränkeschankanlagen und Anlagen zur Herstellung kohlensaurer Getränke,
– Acetylenanlagen und Calciumcarbidlager,
– Anlagen zur Lagerung, Abfüllung und Beförderung von brennbaren Flüssigkeiten.

Dazu gehören jeweils auch die Mess-, Steuer- und Regeleinrichtungen, die dem sicheren Betrieb dienen.

Überwachungsbedürftige Anlagen sind Produkte im Sinne dieses Gesetzes.

In-Verkehr-Bringen ist jedes Überlassen eines Produktes an einen anderen. Dabei ist unerheblich, ob das Produkt neu, gebraucht, wieder aufgearbeitet oder wesentlich verändert worden ist. Die Einfuhr in den Europäischen Wirtschaftsraum steht dem In-Verkehr-Bringen gleich.

Ausstellen ist das Aufstellen oder Vorführen von Produkten zum Zwecke der Werbung.

Hersteller ist jede natürliche oder juristische Person, die ein Produkt

– herstellt (anfertigt),
– wieder aufarbeitet oder wesentlich verändert und erneut in den Verkehr bringt.

Als Hersteller gilt auch derjenige (die Firma), der geschäftsmäßig seinen Namen, seine Marke oder sein Kennzeichen am Produkt anbringt.

Bevollmächtigter ist jede natürliche oder juristische Person, die im europäischen Wirtschaftsraum niedergelassen und vom Hersteller schriftlich ermächtigt ist, in seinem Namen zu handeln.

Einführer ist derjenige (auch Firma), der ein Produkt aus einem Drittland in den Europäischen Wirtschaftsraum einführt, oder dieses veranlasst.

Händler ist, wer geschäftsmäßig ein Produkt in den Verkehr bringt, ohne Hersteller oder Bevollmächtigter zu sein.

Beauftragte Stelle ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund, wenn nicht in einer Rechtsverordnung etwas anderes bestimmt wird.

Zugelassene Stellen sind

– jede Stelle für die Feststellung der Übereinstimmung mit den grundlegenden Sicherheitsanforderungen gemäß den in § 3 des GPSG genannten Rechtsverordnungen,
– jede GS-Stelle für die Zuerkennung des GS-Zeichens,
– jedes Prüflabor, das für eine der vorgenannten Stellen tätig ist.

Diese Stellen sind von der zuständigen Behörde für einen bestimmten Aufgabenbereich zu benennen und von dieser im Bundesanzeiger bekannt zu geben.

Weiter gelten diejenigen Stellen als zugelassene Stellen, die der Kommission der Europäischen Gemeinschaft/Union offiziell mitgeteilt worden sind.

Harmonisierte Norm ist eine nicht verbindliche technische Spezifikation, die von einer europäischen Normenorganisation angenommen und deren Fundstelle im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft/Union veröffentlicht wurde.

Rückruf ist eine Maßnahme, die auf die Rückgabe eines bereits in den Verkehr gebrachten Produktes durch den Verwender abzielt.

Rücknahme ist eine Maßnahme, mit der verhindert werden soll, dass ein Produkt vertrieben, ausgestellt oder dem Verwender angeboten wird.

1.5.9.3 In-Verkehr-bringen und Kennzeichnen von Produkten

Unterliegt ein Produkt einer Rechtsverordnung, darf es nur in den Verkehr gebracht werden, wenn es den dort genannten Anforderungen entspricht. Entspricht es einer Norm, die eine harmonisierte Norm umsetzt, wird vermutet, dass die entsprechenden Anforderungen erfüllt sind **(Vermutungswirkung)**. Bei der Beurteilung des Produktes sind insbesondere zu berücksichtigen:

– seine Eigenschaften einschließlich der Zusammensetzung, Verpackung, Anleitungen für den Zusammenbau, der Installation, der Wartung und der Gebrauchsdauer;
– seine Einwirkungen auf andere Produkte, soweit eine Verwendung mit anderen Produkten zu erwarten ist;
– seine Darbietung, Aufmachung im Handel, Kennzeichnung, Warnhinweise, Gebrauchs- und Bedienungsanleitung sowie Angaben für seine Beseitigung und sonstige produktbezogene Angaben oder Informationen;
– die Gruppe von Verwendern, die bei der Verwendung des Produktes einer größeren Gefahr ausgesetzt sind, als andere.

Bei der Beurteilung sind Normen und andere technische Spezifikationen zugrunde zu legen. Wenn das Produkt diesen entspricht, gilt wiederum die Sicherheitsvermutung. Bei der Beurteilung gilt die Rechtslage zum Zeitpunkt des erstmaligen Verbringens in den Verkehr als maßgebend.

Wenn zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bestimmte Regeln bei der Verwendung, Ergänzung oder Instandhaltung eines technischen Arbeitsmittels beachtet werden müssen, ist eine **Gebrauchsanleitung in deutscher Sprache** mitzuliefern.

Für das **In-Verkehr-Bringen** gilt:

– Es ist sicherzustellen, dass der Verwender die erforderlichen Informationen erhält, damit er sich während des Gebrauches vor den Gefahren schützen kann, die nicht unmittelbar erkennbar sind.
– Auf dem Verbraucherprodukt oder auf der Verpackung ist der Name des Herstellers (Bevollmächtigten, Einführers) anzubringen und das Produkt selbst so zu kennzeichnen, dass es eindeutig identifiziert werden kann.
– Es sind Vorkehrungen zu treffen, damit zur Vermeidung von Gefahren geeignete Maßnahmen veranlasst werden können, z. B. Warnung, Rückruf, Rücknahme.

Wenn **Hersteller** wissen oder Informationen erhalten, dass von einem von ihnen in den Verkehr gebrachten Produkt Gefahren ausgehen, haben sie unverzüglich die zuständige Behörde zu unterrichten und auch anzugeben, welche Maßnahmen sie zur Abwendung der Gefahr getroffen haben. Aus dieser Information darf kein Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren abgeleitet werden.

Auch die **Händler** haben dazu beizutragen, dass nur sichere Produkte in den Verkehr gebracht werden: Sie müssen entsprechend reagieren, wenn sie von Gefahren Kenntnis erlangen.

Die **CE-Kennzeichnung**

– muss sichtbar, lesbar und dauerhaft am Produkt angebracht sein,

– besteht aus den Buchstaben »CE« in vorgeschriebener Gestalt,

– muss in den Proportionen auch bei Vergrößerung oder Verkleinerung erhalten bleiben,

– darf durch das Anbringen anderer Kennzeichnungen nicht in der Sichtbarkeit oder Lesbarkeit beeinträchtigt werden.

Die CE-Kennzeichnung signalisiert den zuständigen Behörden, dass dieses Produkt die **grundlegenden Anforderungen** der jeweiligen Richtlinie erfüllt. Da Hersteller/Importeure die Kennzeichnung selbst anbringen, ist dies nur die Selbsterklärung und kein Zertifikat!

Es ist verboten, ein Produkt in den Verkehr zu bringen, dass mit dem CE-Zeichen versehen ist, ohne dass die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind *(→ Abschn. 1.5.10)*.

Technische Arbeitsmittel und verwendungsfertige Gebrauchsgegenstände dürfen mit dem vom BMWA amtlich bekannt gemachten Zeichen **»GS = geprüfte Sicherheit«** versehen werden, wenn es von einer GS-Stelle auf Antrag des Herstellers zuerkannt worden ist. Dies darf nur erfolgen, wenn der GS-Stelle ein Nachweis erbracht wurde, dass

– das geprüfte Baumuster hinsichtlich der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit mit den einschlägigen Rechtsvorschriften übereinstimmt und

– bei der Herstellung des technischen Arbeitsmittels alle Voraussetzungen eingehalten werden, damit die technischen Arbeitsmittel mit dem geprüften Baumuster übereinstimmen.

Über die Zuerkennung des GS-Zeichens wird eine Bescheinigung ausgestellt, höchstens jedoch für die Dauer von 5 Jahren. Der Hersteller hat die Einhaltung der in der Bescheinigung genannten Bedingungen zu gewährleisten. Andere Kennzeichen, die mit dem GS-Zeichen verwechselt werden könnten, dürfen nicht verwendet werden.

Die GS-Stelle führt Kontrollen zur Herstellung des technischen Arbeitsmittels, der verwendungsfertigen Gebrauchsgegenstände und zur rechtmäßigen Verwendung des erteilten GS-Zeichens durch. Bei Verstößen kann das GS-Zeichen **entzogen** werden.

Die Prüfung des Produktes durch einen unabhängigen Dritten stellt den entscheidenden Unterschied zur CE-Kennzeichnung dar. Das GS-Zeichen ist ein **Zertifikat**.

GS-Zeichen »Geprüfte Sicherheit«

1.5.9.4 Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörden

Die zuständigen Behörden haben ein wirksames Überwachungskonzept zu erarbeiten und umzusetzen.

Dieses System umfasst

– Erfassung und Auswertung verfügbarer Informationen zur Ermittlung von Mängel-Schwerpunkten und Warenströmen
– Überwachungsprogramme, mit denen die Produkte stichprobenartig überprüft werden können
– eine kontinuierliche Optimierung des Konzeptes.

Dabei geht die Behörde davon aus, dass Produkte, die mit dem GS-Zeichen versehen sind, auch den Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit entsprechen **(Sicherheitsvermutung)**. Hat die Behörde einen begründeten Verdacht, dass ein Produkt nicht den Anforderungen entspricht, ist sie befugt,

1. das Ausstellen des Produkts zu untersagen,
2. festzulegen, dass das Produkt erst in den Verkehr kommt, wenn die Mängel beseitigt sind,
3. Prüfungen durch eine zugelassene Stelle anzuordnen,
4. anzuordnen, dass klare und leicht verständliche Warnhinweise in deutscher Sprache angebracht werden,
5. ein In-Verkehr-Bringen bis zum Abschluss der Prüfung zu untersagen,
6. zu verbieten, dass ein Produkt, das nicht den Anforderungen entspricht, in den Verkehr gebracht wird,
7. die Rücknahme oder den Rückruf nicht entsprechender Produkte anzuordnen,
8. anzuordnen, dass alle, die einer von dem Produkt ausgehenden Gefahr ausgesetzt sein können, durch den Hersteller rechtzeitig gewarnt werden.

Die Anordnungen nach Ziffern 2, 5 und 6 werden öffentlich – ohne personenbezogene Daten – bekannt gemacht, wobei bestimmte Beschränkungen zu beachten sind (z. B. Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse). Die zuständige Behörde wendet sich vorrangig an den Hersteller, kann aber auch an Händler herantreten. Sie informiert weiter die zuständige GS-Stelle über die Mängel und darf Fertigungs- und Lagerstätten zu Prüfzwecken betreten.

1.5.9.5 Der Ausschuss für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte

Beim Wirtschaftsministerium wird der »Ausschuss für technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte« eingerichtet mit den Aufgaben,

– die Bundesregierung in Fragen der Sicherheit von technischen Arbeitsmitteln und Verbraucherprodukten zu beraten und
– die erforderlichen Normen und sonstigen technischen Spezifikationen zu ermitteln.

Die Geschäfte führt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Der Ausschuss erarbeitet »Technische Regeln«, die sich am Stand der Technik orientieren und im Bundesanzeiger veröffentlicht werden.

1.5.9.6 Rechtsverordnungen zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz

Das Bundesministerium für Wirtschaft kann, im Einvernehmen mit anderen beteiligten Ministerien oder mit der EU, sowie nach Anhörung des »Ausschusses für technische

Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte« Rechtsverordnungen erlassen, in denen Anforderungen geregelt werden an

– die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit und Anforderungen zum Schutz sonstiger Rechtsgüter bei Ausstellung, In-Verkehr-Bringen oder Inbetriebnahme von Produkten. Dies betrifft auch Prüfungen, Produktionsüberwachungen und Bescheinigungen;
– die Kennzeichnung, Aufbewahrungs- und Mitteilungspflichten, sowie damit zusammenhängende behördliche Maßnahmen.

In gleicher Weise kann das BMWA durch Rechtsverordnung die Anforderungen an **zugelassene Stellen** regeln, hinsichtlich

– Unabhängigkeit, technischer Kompetenz und beruflicher Zuverlässigkeit,
– Verfügbarkeit des erforderlichen Personals, der notwendigen Mittel und Ausrüstungen,
– Bestehen einer angemessenen Haftpflichtversicherung,
– Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen,
– Teilnahme an Erfahrungsaustauschkreisen,
– Qualitätsmanagement.

Das GPSG ist ein Rahmengesetz. Die Formulierungen »... nach den allgemeinen anerkannten Regeln der Technik sowie den Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften ...« und »... darf abgewichen werden, soweit die gleiche Sicherheit auf andere Weise gewährleistet ist,...« ermöglichen einerseits, den berechtigten Wünschen nach Sicherheit nachzukommen, andererseits aber den Fortschritt der Technik und Wissenschaft nicht zu sehr zu behindern.

Das Gesetz nennt daher keine Einzelvorschriften. Die Umsetzung der EG-Maschinenrichtlinie und anderer technischer Harmonisierungsrichtlinien erfolgt nicht durch das GPSG selbst, sondern durch die **Verordnungen zum GPSG**.

Weiter darf von den anerkannten Regeln der Technik sowie den Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften (Berufsgenossenschaftliche Vorschriften) abgewichen werden, wenn ein technisches Arbeitsmittel oder ein Produkt nach den schriftlichen Angaben des späteren Betreibers als **Sonderanfertigung** hergestellt wird.

Gerade dieser Bestimmung kommt erhebliche Bedeutung zu, da wegen der speziellen Einsatzerfordernisse in den einzelnen Betrieben heute immer weniger »Serienmaschinen« verkauft werden. Im großen Umfang handelt es sich um auf spezielle Kundenwünsche abgestellte Einzel- oder Sonderanfertigungen. Bei diesen kann eine sicherheitstechnische Abnahme durch eine zugelassene Stelle nur für bestimmte Grundausstattungen bzw. Grundeinheiten erfolgen, nicht jedoch für die gesamte Ausstattung, z. B. mit Zuführ- und Abführeinrichtungen für Werkstücke und Abfall, oder mit Wechselmagazinen für Werkzeuge.

Beispiele zu den Verordnungen zum GPSG:

– Erste Verordnung zum GPSG über das In-Verkehr-Bringen elektrischer Betriebsmittel zur Verwendung innerhalb bestimmter Spannungsgrenzen – 1. GPSGV,
– Zweite Verordnung zum GPSG über die Sicherheit von Spielzeug – 2. GPSGV,
– Sechste Verordnung zum GPSG über das In-Verkehr-Bringen von einfachen Druckbehältern – 6. GPSGV,
– Siebte Verordnung zum GPSG über Gasverbrauchseinrichtungen – 7. GPSGV,
– Achte Verordnung zum GPSG über das In-Verkehr-Bringen von persönlichen Schutzausrüstungen – 8. GPSGV,
– Neunte Verordnung zum GPSG, Maschinenverordnung – 9. GPSGV,

– Elfte Verordnung zum GPSG, Explosionsschutzverordnung – 11. GPSGV,

– Zwölfte Verordnung zum GPSG, Aufzugsverordnung – 12. GPSGV,

– Vierzehnte Verordnung zum GPSG, Druckbehälterverordnung – 14. GSPGV

Die vorstehenden Verordnungen zu § 3 GPSG dürfen nicht verwechselt werden mit den früheren, ähnlich betitelten Verordnungen, die ihre Rechtsgrundlage in § 24 der Gewerbeordnung (GewO) hatten und zum 01.01.2003 außer Kraft getreten sind, z. B.

– Früher: »Verordnung über Aufzugsanlagen« – AufzV

– Heute:» Aufzugsverordnung« – AufzugsV

Etwas verwirrend ist in diesem Falle, dass die »Technischen Regeln für Aufzüge« – TRA bis zu einer Überarbeitung weiter Gültigkeit haben (§ 27 Abs. 6 BetrSichV)

Auf die 9. GPSGV soll wegen Ihrer Bedeutung für den Betrieb näher eingegangen werden.

Die Maschinenverordnung – 9. GPSGV

Mit dieser Verordnung wird die **Maschinenrichtlinie 2006/42/EG** *(→ Abschn. 1.5.10)* in nationales Recht umgesetzt. Die Maschinenverordnung ist textlich wenig umfangreich und verweist immer wieder auf die Maschinenrichtlinie, MRL, in der die für den Betrieb/Hersteller notwendigen Konkretisierungen und detaillierten Forderungen enthalten sind. Daher sind beide Vorschriften im Bedarfsfalle vom Betrieb anzuziehen.

Bei **Eigenbaumaschinen** für den Einsatz im eigenen Betrieb wird der Nutzer gleichzeitig zum Hersteller und hat alle Bestimmungen der MRL und der GPSGV zu beachten.

Im **Anwendungsbereich** wird definiert, was unter »Maschinen« zu verstehen ist, für die die GPSGV Gültigkeit hat. Auch einzeln in Verkehr gebrachte Sicherheitsbausteine und unvollständige Maschinen fallen unter den Geltungsbereich. Gleichzeitig werden auch eine ganze Reihe von Maschinenarten aufgelistet, für die Ausnahmen bestehen, z.B. Maschinen für medizinische Zwecke oder Dampfkessel und Druckbehälter.

Maschine ist im Sinne der GPSGV eine Gesamtheit von miteinander verbundenen Teilen oder Vorrichtungen, von denen mindestens eines beweglich ist. Als Maschinen gelten auch auswechselbare Ausrüstungen. Gehen von einer Maschine hauptsächlich elektrische Gefahren aus, gilt die 1. GPSGV (s. o.).

Die **Sicherheitsanforderungen** legen fest, dass Maschinen nur in Verkehr gebracht werden dürfen, wenn diese

– den grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen der Anhanges I der MRL entsprechen,

– bei ordnungsgemäßer Aufstellung und Wartung sowie beim bestimmungsgemäßen Betrieb die Sicherheit und Gesundheit von Personen sowie die Sicherheit von Haustieren und Gütern nicht gefährden.

Ein **In-Verkehr-Bringen** ist nur zulässig, wenn die Maschinen das CE-Kennzeichen tragen und eine Konformitätserklärung nach Anhang II der MRL vorliegt.

Die **CE-Kennzeichnung** muss auf jeder Maschine gut sichtbar, lesbar und dauerhaft angebracht sein. Auf der Maschine dürfen keine sonstigen Kennzeichnungen angebracht sein, die mit der CE-Kennzeichnung verwechselt werden könnten.

Die Maschinenverordnung endet mit Vorschriften zu Ordnungswidrigkeiten und zu Übergangsbestimmungen.

1.5.10 EG-Maschinenrichtlinie 2006/42/EG

Die Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten für Maschinen, kurz als »Maschinenrichtlinie – MRL« bezeichnet, hat für den Arbeitsschutz in den EU-Ländern eine ganz grundlegende Bedeutung. Neben dem eigentlichen Richtlinientext sind es insbesondere die verschiedenen **Anhänge**, die für den Käufer/Nutzer wichtig sind, weil dort die detaillierten Forderungen enthalten sind, die der Praktiker für eine Umsetzung benötigt. Die MRL hat folgende Anhänge:

- **Anhang I:** Grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen für Konstruktion und Bau von Maschinen
- **Anhang II:** Erklärungen
- **Anhang III:** CE-Kennzeichnung
- **Anhang IV:** Kategorien von Maschinen, für die eines der Verfahren nach Art. 12 Abs. 3 und 4 anzuwenden sind
- **Anhang V:** Nicht erschöpfende Liste der Sicherheitsbauteile im Sinne des Art 2 Buchstabe C
- **Anhang VI:** Montageanleitung für eine unvollkommene Maschine
- **Anhang VII:** Technische Unterlagen
- **Anhang VIII:** Bewertung der Konformität mit interner Fertigungskontrolle bei der Herstellung von Maschinen
- **Anhang IX:** EG-Baumusterprüfung
- **Anhang X:** Umfassende Qualitätssicherung
- **Anhang XI:** Von den Mitgliedsstaaten zu berücksichtigende Mindestkriterien für die Benennung der Stellen
- **XII:** Entsprechungstabelle (zwischen der MRL 98/37/EG und der aktuellen Fassung 2006/42/EG.

Die MRL soll den freien Warenverkehr für

- Maschinen, maschinelle Anlagen,
- auswechselbare Ausrüstungen,
- einzeln in Verkehr gebrachte Sicherheits-Bauteile,
- Lastaufnahmemittel, Ketten, Seile, Gurte (nur für Hebezwecke),
- abnehmbare Gelenkwellen und
- unvollständige Maschinen

im europäischen Wirtschaftsraum sicherstellen. Schon aus dieser kurzen Übersicht ist erkennbar, das der Geltungsbereich der MRL weit über das hinausgeht, was normalerweise unter dem Begriff »Maschine« verstanden wird!

Das ausdrückliche Einbeziehen von »unvollkommenen Maschinen« in den Geltungsbereich der MRL beseitigt manche Unsicherheit der Nutzer in den Betrieben bei ihrer korrekten Bewertung dieser Maschinen. Auch unvollkommene Maschinen sind entsprechend zu kennzeichnen und mit EG-Konformitätserklärung zu liefern.

Dazu werden für alle Maschinen harmonisierte Beschaffungsanforderungen und Konformitätsbewertungsverfahren eingeführt, die von den »verantwortlichen Personen« (i. A. vom Hersteller) zu erfüllen sind.

Ausnahmen sind in Art. 1 Abs. 2 ausführlich geregelt.

Die MRL legt nur allgemein gültige, grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen fest. Spezielle Anforderungen für eine bestimmte Maschine/Gattung sind in den Anhängen bzw. in weitergehenden Detailvorschriften enthalten, die sich der Betrieb im Bedarfsfalle beschaffen und beachten muss. Hier sind Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt mit ihrer Fachkompetenz für eine Beratung gefragt.

Achtung: Bei Eigenbau von Maschinen/Vorrichtungen für die Nutzung im eigenen Betrieb gilt der Unternehmer als Hersteller und hat die MRL in vollem Umfang zu beachten!

Aufgabe des Herstellers ist es, die **Übereinstimmung** der von ihm gelieferten Maschine mit den Forderungen der MRL nachzuweisen, z. B. durch die CE-Kennzeichnung.

Unter **Maschine** wird in der MRL zuerst einmal die Gesamtheit von miteinander verbundenen Teilen oder Vorrichtungen verstanden, von denen mindestens eine beweglich ist. Gleiches gilt für Betätigungsgeräte, Steuer- und Energiekreise, die für eine bestimmte Anwendung vorgesehen sind. Dies können z. B. die Verarbeitung, die Behandlung, die Fortbewegung und die Aufbereitung eines Werkstoffes sein.

Maschinen im Sinne der MRL sind weiter

– Gesamtmaschinen, die sich aus mehreren als Gesamtheit funktionierenden, z. B. über die Steuerung miteinander verketteten Einzelmaschinen, zusammensetzen;

– auswechselbare Ausrüstungen, sofern diese zur Änderung der Funktion einer Maschine nach deren Auslieferung vom Bedienungspersonal selbst anzubringen sind;

– unvollständige Maschinen.

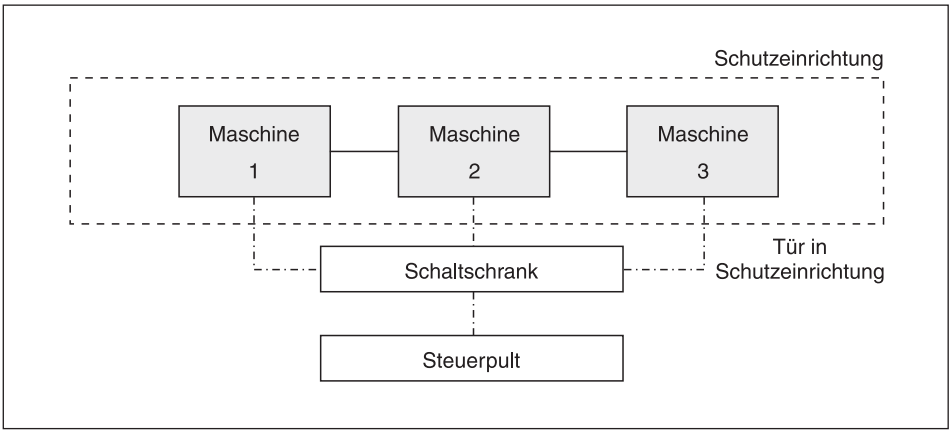
Von einer **Gesamtheit von Maschinen** wird gesprochen, wenn

– jede einzelne Maschine für sich allein nur ungenügend gesichert ist

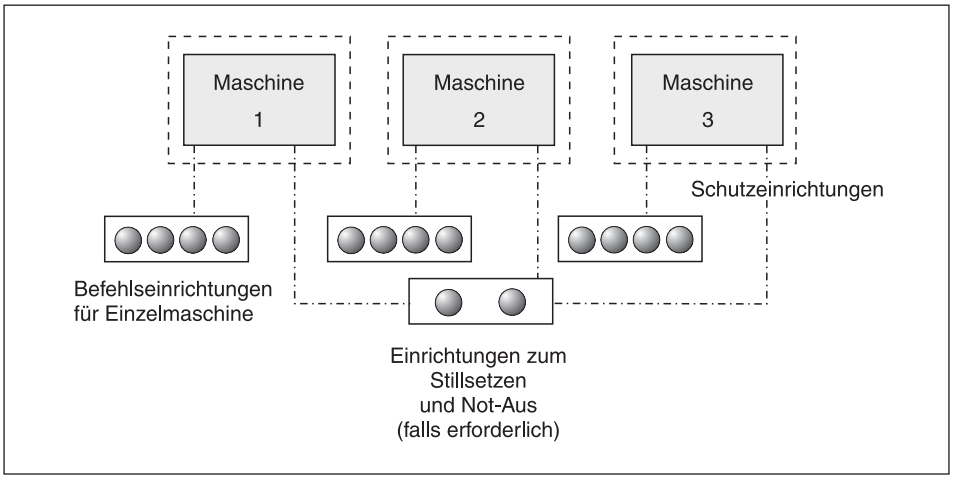
– nach dem Entfernen einer einzelnen Maschine diese für sich allein nicht funktionsfähig ist und für sich allein nicht verwendet werden darf, weil sie nur unzureichend geschützt ist

– die verbleibenden Maschinen allein nicht mehr funktionsfähig sind

– die Gesamtheit der Maschinen durch eine einzige, umfassende Schutzvorrichtung gesichert ist (siehe die Abbildung).



Gesamtheit von Maschinen Quelle: Jens Krause, BG Glas und Keramik, Würzburg



Verkettete Anlagen Quelle: Jens Krause, BG Glas und Keramik, Würzburg

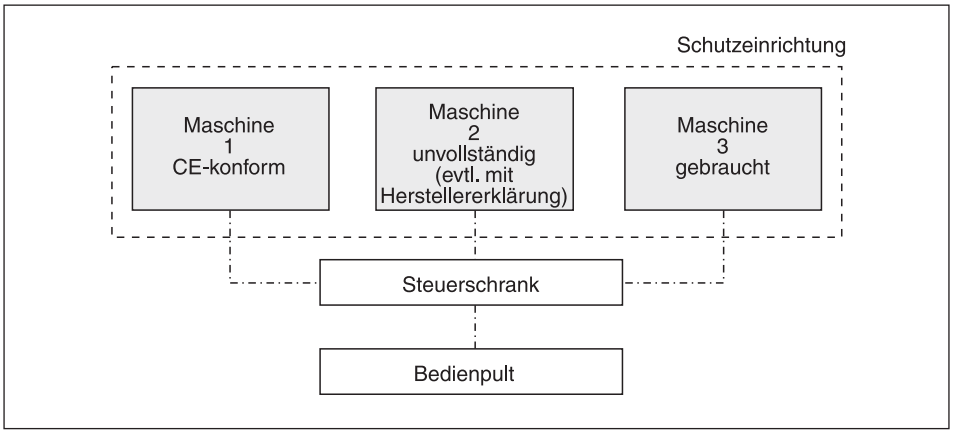
Eine **verkettete Anlage** liegt vor, wenn

– jede einzelne Maschine ihr eigenes Schutzkonzept hat

– Einzelmaschinen aus der Verkettung herausgenommen werden können und danach als einzelne Maschine weiter betrieben werden können

– die verbleibenden Maschinen der Verkettung auch nach Herauslösen einer einzelnen Maschine weiter betrieben werden können.

Stellt der Weiterbetrieb der verketteten Maschinen dann eine Gefahr dar, wenn eine einzelne Maschine stillgesetzt wurde, müssen die Befehlseinrichtungen zum Stillsetzen auf alle Maschinen wirken. Dies gilt auch und besonders für die Notbefehlseinrichtungen.
Unvollständige Maschinen sind Maschinen, die im Lieferzustand nicht einzeln verwendbar sind, sondern ihre Funktionsfähigkeit erst durch den Einbau in andere Maschinen oder den Zusammenbau mit anderen Maschinen, erhalten. Beim In-Verkehr-Bringen von unvollständigen Maschinen ist von Hersteller eine **technische Dokumentation** zu erstellen und mit zu liefern, anhand derer geprüft werden kann, welche Bestimmungen der MRL gelten und ob sie eingehalten sind.



Zusammenwirken mehrerer Maschinen Quelle: Jens Krause, BG Glas und Keramik, Würzburg

Weiter gehören zum Lieferumfang eine **Montageanweisung** (Anhang IV) und eine Einbauerklärung (Anhang II B).In ihr muss festgelegt sein, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit die unvollkommene Maschine ohne Gefahren von Personen zusammengebaut werden kann. Es ist auch eine **Einbauerklärung** nach Anhang II 1 B beizufügen. In ihr ist festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die unvollkommene Maschine nach dem Zusammenbau in Betrieb genommen werden darf. Das Anbringen der CE-Kennzeichnung ist nicht zulässig.

Eine Besonderheit des Anwendungsbereiches der MRL ist es, dass dort auch Regelungen für einzeln in Verkehr gebrachte **Sicherheitsbauteile** enthalten sind.

Dies sind Bauteile

– die zur Gewährleistung einer Sicherheitsfunktion dienen,

– die gesondert in Verkehr gebracht werden,

– deren Ausfall oder Fehlfunktion die Sicherheit von Personen gefährdet,

– die für die Funktion der Maschine nicht erforderlich sind oder für das Funktionieren der Maschine übliche Bauteile ersetzt werden kann.

Derartige Sicherheitsbauteile sind in Anhang IV genannt z. B. »2-Hand-Schaltungen«.

Ein **In-Verkehr-Bringen** von Maschinen darf innerhalb der EU nur erfolgen, wenn diese den in Anhang I der MRL enthaltenen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

Danach muss der Hersteller vorher

– die Erfüllung der Anforderungen nach Anhang I sicherstellen,
– die technischen Unterlagen (Anhang VII) zur Verfügung stellen,
– die erforderlichen Informationen, z. B. die Betriebsanleitung, zur Verfügung stellen,
– das Konformitätsbewertungsverfahren durchführen,
– die Konformitätserklärung nach Anhang II ausstellen und mitliefern,
– die CE-Kennzeichnung vorschriftsmäßig anbringen.

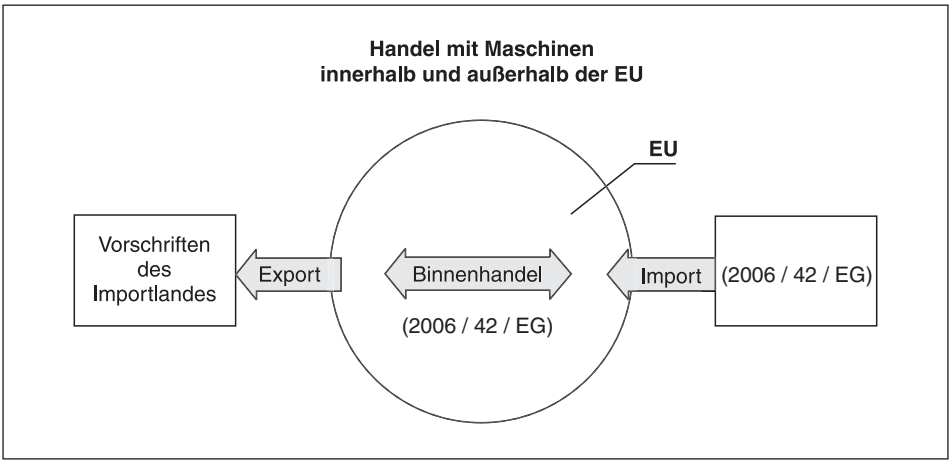
Als In-Verkehr-Bringen gilt allgemein das erstmalige Liefern einer Maschine, einer unvollkommenen Maschine oder eines Sicherheitsbauteiles an einen Dritten innerhalb der EU.

Die **Betriebsanleitung** ist ein integraler Bestandteil der Maschine. Fehlt sie, ist dies ein Mangel der Maschine. Für die Form der Betriebsanleitung gibt es keine genauen Vorgaben. Hier kann der Hersteller in gewissen Grenzen frei gestalten. Die Betriebsanleitung muss vollständig sein. Die Sprache ist zwischen den Vertragspartnern Verkäufer/Käufer nicht frei verhandelbar. Als zulässige Sprachen gelten die Amtssprachen der EU.

Bei **Import** aus einem Nicht-Mitgliedstaat müssen auch gebrauchte Maschinen, unabhängig von ihrem Baujahr, die Anforderungen der MRL erfüllen.

Beim **Export** von Maschinen/Teilmaschinen in Nicht-Mitgliedsländer gilt die MRL nicht. Hier sind vielmehr die nationalen Bestimmungen des jeweiligen Ziellandes zu beachten.

Die **Konformitätserklärung** bescheinigt in jedem Falle die Übereinstimmung der Maschine mit den Anforderungen der MRL. Zusätzlich müssen die erforderlichen Unterlagen zusammengestellt und verfügbar gehalten werden. Welche Angaben die EG-Konformitätserklärung enthalten muss, ist in Anhang II der MLR festgelegt. Werden beim Bau der Maschine Zubehörteile anderer Hersteller verwendet, muss der Hersteller der Gesamtmaschine auch diese Teile in seine Konformitätserklärung einbeziehen. Für unvollständige Maschinen ist zusätzlich eine »Erklärung für den Einbau« beizufügen. Die Originale sind 10 Jahre aufzubewahren.



Maschinenhandel innerhalb und außerhalb der EU

Die **Konformitätsbewertung** nach Art. 12 der MRL wurde für die große Masse der Maschinen vereinfacht. Dafür wird jetzt bei besonders gefährlichen Maschinen nach Anhang IV zusätzlich eine Qualitätssicherung gefordert, die ebenfalls vom Hersteller nachzuweisen und mitzuliefern ist. Eine Erleichterung bedeutet es, dass das obligatorische Einschalten einer benannten Stelle bei Maschinen nach Anhang IV dann entfallen kann, wenn diese Maschinen nach den harmonisierten Normen hergestellt wurden. Dabei hat der Hersteller sogar die Möglichkeit der »Selbst-Zertifizierung«.

Mit einer **Risikobeurteilung** hat der Hersteller schon mit Beginn der Konstruktion einer Maschine alle geltenden Anforderungen zu ermitteln. Die Ergebnisse müssen in Konstruktion und Bau einfließen und Fehlanwendungen sowie die Lebensphasen der Maschine einschließen, wie

– Montage durch den Käufer,
– Normalbetrieb,
– Einrichten, Warten, Instandhalten,
– Demontage,
– Entsorgung/Recycling.

Die Risikobeurteilung kann nicht nachträglich an der fertigen Maschine nachgeholt werden. Sie ist Bestandteil der technischen Dokumentation. In DIN EN 1050 sind Lösungsmöglichkeiten und Verfahren für eine Risikobeurteilung enthalten.

Die CE-Kennzeichnung nach Anhang III

Als äußeres Zeichen, dass ein Erzeugnis den Anspruch auf Gewährung des Vertrauens und damit auf Anerkennung erhebt, trägt es die CE-Kennzeichnung. Sie besteht darin, dass auf dem Erzeugnis das CE-Zeichen angebracht ist. Die CE-Kennzeichnung ist damit zugleich äußeres Merkmal, dass die Anforderungen des Anhanges I der Maschinenrichtlinie eingehalten sind. Mit dem CE-Zeichen wird ersichtlich bestätigt, dass für das gekennzeichnete Produkt eine EG-Konformitätserklärung vorliegt.

Das CE-Zeichen

Das CE-Zeichen ist die Voraussetzung dafür, dass dieses Erzeugnis innerhalb der EU ohne Handelshemmnisse **frei verkehrsfähig** ist.

Das CE-Zeichen bedeutet **nicht**, dass das Erzeugnis im Vergleich mit anderen Erzeugnissen besonderen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen genügt, oder, dass eine neutrale Stelle das Erzeugnis beurteilt hat. Insofern ist das CE-Zeichen mit dem GS-Zeichen nicht vergleichbar. Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um die CE-Kennzeichnung an einem Erzeugnis anbringen zu können, sind in der jeweiligen EG-Richtlinie aufgeführt. Zusätzliche freiwillige Kennzeichen, z. B. das GS-Zeichen, dürfen angebracht werden, sofern sie nicht mit dem CE-Zeichen verwechselt werden können.

Anhang I der Maschinenrichtlinie: Allgemeine Grundsätze

Da in der MRL nur allgemeine Schutzziele vorgegeben werden, muss deren Konkretisierung für eine Umsetzung im Betrieb an anderer Stelle, d. h. hier in Anhängen, erfolgen. Damit ist künftig auch eine Anpassung an den technischen Fortschritt ohne größeren juristischen Aufwand möglich, denn ein Anhang ist grundsätzlich einfacher zu ändern, als die zugehörige Vorschrift oder Verordnung.

Anhang I zur MRL enthält die verbindlichen »Grundlegenden Sicherheitsanforderungen« und die »Grundlegenden Gesundheitsschutzanforderungen« an alle Produkte, die der MRL unterliegen.

Es werden z. B. Forderungen gestellt an

– die Integration der Sicherheit in die Produkte,
– den Schutz gegen mechanische, elektrische und thermische Gefahren.

Weiter werden die Bestimmungen,

– zum Inhalt der Risikobewertung,
– zur Abfassung der Betriebsanweisung,
– der Kennzeichnung der Produkte mit einem Typenschild

angesprochen.

Der sehr weit gefasste Rahmen des Anwendungsbereiches der MRL wird auch in der Abschnittseinteilung des Anhanges I deutlich.

Folgende Abschnitte sind enthalten:

– Allgemeine Grundsätze;
– zusätzliche Sicherheits- und Gesundheitsschutz Anforderungen an bestimmte Maschinengattungen, z. B.
  – Nahrungsmittelmaschinen und Maschinen für kosmetische oder pharmazeutische Erzeugnisse,
  – handgehaltene oder handgeführte tragbare Maschinen,
  – Maschinen zur Bearbeitung von Holz und von Werkstoffen mit ähnlichen physikalischen Eigenschaften;
– zusätzlich grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutz Anforderungen zur Ausschaltung der Gefährdungen, die von der Beweglichkeit der Maschinen ausgehen;
– zusätzlich grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutz Anforderungen zur Ausschaltung der durch Hebevorgänge bedingten Gefährdungen;
– zusätzlich grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutz Anforderungen an Maschinen, die zum Einsatz unter Tage bestimmt sind;
– zusätzlich grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutz Anforderungen an Maschinen, von denen durch das Heben von Personen bedingte Gefährdungen ausgehen.

Anhang I hat damit sowohl für **Konstrukteure** als auch für **Benutzer** von Maschinen eine besondere Bedeutung, weil die dort niedergelegten Anforderungen bindend sind und erfüllt werden müssen. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie in der MRL ausdrücklich genannt sind oder der aktuelle Stand der Technik ein Einhalten der Forderungen nicht ermöglicht.

Weitere Mindestanforderungen an Arbeitsmittel sind in der BetrSichV und den Anhängen dazu konkretisiert.

Anhang I enthält auch die Forderung, dass für jede Maschine eine **Betriebsanleitung** mit den erforderlichen Angaben für eine bestimmungsgemäße und gefahrlose Benutzung mitgeliefert und am Arbeitsplatz vorhanden sein muss. Ebenso sind Forderungen an eine **ergonomische Gestaltung der Maschinen** enthalten und es wird die Sicherheit und Zulässigkeit von Steuerungen festgelegt. Besondere Anforderungen gelten für das Stillsetzen von Maschinen, um einen überwachten Betriebshalt ohne Unterbrechung der Energieversorgung zu gewährleisten.

1.5.11 Europäische Normen

Normen stehen in der Rechtshierarchie unterhalb von Gesetzen, Verordnungen und Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV). Als allgemein anerkannte Regeln der Technik stellen sie den aktuellen, konkreten Stand technischer Entwicklung dar.

Die Europäische Normung wird von den europäischen Normenorganisationen

– CEN = Comité Européen de Normalisation und
– CENELEC = Comité Européen de Normalisatíon Electrotechnique

mit Sitz in Brüssel durchgeführt. Mitglieder sind die nationalen Normenorganisationen, aus der Bundesrepublik Deutschland das Deutsche Institut für Normung – DIN.

Europäische Normen haben grundsätzlich Priorität gegenüber den jeweiligen nationalen Normen. Sie sind unverändert in das nationale Normenwerk zu übernehmen. Wenn national davon abweichende oder sogar entgegenstehende Normen vorhanden sind, müssen diese zurückgezogen werden.

Europäische Normen, die in das deutsche Technische Regelwerk (DIN) aufgenommen werden, tragen die Bezeichnung **DIN EN**, bzw. **DIN CENELEC**. Die Nummern 1 – 39 999 sind für EN-Normen von CEN vorgesehen, die Nummern von 50 000 bis 199 999 für EN-Normen von CENELEC.

Internationale Normen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Hierfür zuständig ist die **ISO** (International Organization for Standardization) und für den elektrischen Bereich **IEC** (International Electrotechnical Commission).

Beide Organisationen haben ihren Sitz in Genf. Die Amtssprachen – auch für Veröffentlichungen – sind Französisch und Englisch. Bei Übernahme in den DIN-Bereich tragen diese Normen die Bezeichnung DIN ISO-Norm bzw. DIN IEC-Norm. Sind sie auch im europäischen Rahmen harmonisiert, tragen sie die Bezeichnung DIN EN ISO.

Mit den Europäischen Normen sollen die in den Europäischen Richtlinien vorgegebenen grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen ausgefüllt und konkretisiert werden. Wird ein Erzeugnis nach den Bestimmungen einer oder mehrerer harmonisierter Europäischer Normen gebaut, kann davon ausgegangen werden, dass dann auch die grundlegenden Anforderungen der entsprechenden EG-Richtlinien, z. B. der Maschinenrichtlinie, erfüllt sind (»Vermutungsgrundsatz«).

Weicht ein Hersteller zur Erfüllung der grundlegenden Anforderungen der Richtlinie von den Vorgaben einer harmonisierten Europäischen Norm ab, muss er nachweisen, dass der von ihm erreichte Sicherheitsstandard mindestens dem der Normvorgabe entspricht.

Eine **»harmonisierte« Norm** liegt vor, wenn

– die Norm eine Europäische Norm ist, d. h. eine EN-Norm,
– die Kommission der EU an CEN bzw. an CENELEC einen Auftrag erteilt hat,
– die Fundstelle der EN-Norm im Amtsblatt der EU bekannt gemacht wurde.

Gliederung der Produktnormen

Während die Normen im Bereich des Artikels 118 a des EU-Vertrages (Arbeitsmittel-Benutzer-Richtlinie) allenfalls nur grundsätzliche, d. h. insbesondere der allgemeinen Verständigung dienende Belange regeln dürfen, kommt der Normung zu den Richtlinien nach Artikel 100 a des EU Vertrages (Produktnormen) ein sehr konkreter und sehr detaillierter Aussageauftrag zu.

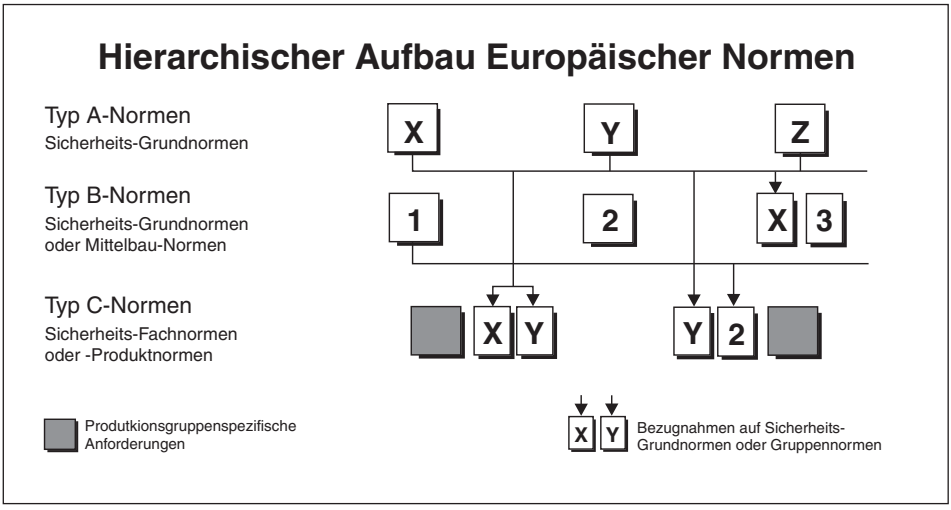
Die Anzahl der Produktnormen wird somit naturgemäß im Laufe der Zeit sehr groß werden müssen. Um dem Anwender die Übersicht über das Europäische Sicherheitsnormenwerk für Maschinen zu erleichtern, um unterschiedliche Forderungen für vergleichbare Gefährdungen auszuschließen und um Doppelarbeit und Wiederholungen zu vermeiden, wurde für diese Normen eine systematisch und hierarchisch aufgebaute Gliederung vorgesehen.

Die Regelungsinhalte der einzelnen Normentypen ergeben sich wie folgt:

Typ A-Normen (Sicherheitsgrundnormen) enthalten Grundbegriffe, Gestaltungsleitsätze und allgemeine sicherheitstechnische Aspekte, die für alle Maschinen, Sicherheitsbauteile, Geräte und Anlagen gelten.

Typ B-Normen (Sicherheitsgruppennormen) behandeln Sicherheitsaspekte oder sicherheitsrelevante Einrichtungen, die für mehrere oder eine Reihe von ähnlichen Maschinen, Geräten und Anlagen verwendet werden können.

Typ B1-Normen beziehen sich auf spezielle Sicherheitsaspekte, z. B. Sicherheitsabstände, Oberflächentemperaturen, Lärm, zu den in den Grundnormen allgemein behandelten Sicherheitsaspekten.



Hierarchischer Aufbau der Europäischen Normen

Typ B2-Normen enthalten konkrete Aussagen und Lösungsmöglichkeiten und beziehen sich auf sicherheitsbedingte Einrichtungen bzw. Sicherheitsbauteile, z. B. Zweihandschaltungen, Verriegelungen, Schaltmatten, trennende Schutzeinrichtungen.

Typ C-Normen (Sicherheitsproduktnormen) enthalten konkrete Anforderungen und Schutzmaßnahmen zu signifikanten Gefährdungen, die von einer bestimmten Maschine oder Maschinengruppe ausgehen. In den Typ C-Normen wird soweit wie möglich auf Typ A- oder Typ B-Normen Bezug genommen. Produktnormen können auch Anforderungen enthalten, die aus bestimmten Gründen von den Typ B-Normen abweichen. Die Typ C-Normen treffen eine Auswahl aus den in den Typ A und Typ B-Normen als Möglichkeiten angebotenen Schutzniveaus.

1.5.11.1 Der Einsatz neuer und gebrauchter Maschinen

Einsatz neuer Maschinen

Arbeitgeber sind nach der EG-Benutzerrichtlinie gehalten, ab 01.01.1993 den Arbeitnehmern nur solche Arbeitsmittel erstmalig zur Verfügung zu stellen, die den Bestimmungen aller geltenden einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien entsprechen.

Auch nach den zum 01.01.1993 aus diesem Grunde geänderten BGVen darf der Unternehmer nach dem 31.12.1992 Maschinen **erstmals (d. h. Neumaschinen)** nur dann in Betrieb nehmen, wenn ihre Übereinstimmung mit den Forderungen der Maschinen-Richtlinie durch eine **Konformitätserklärung** sowie die CE-Kennzeichnung auf der Maschine nachgewiesen ist *(→ Abschn. 1.5.10)*.

Seit dem 01.01.1995 dürfen Neumaschinen, die nicht den Richtlinien entsprechen, nicht mehr erstmals in Betrieb genommen werden. Derartige neu beschaffte Maschinen sind vor Inbetriebnahme entsprechend nachzurüsten.

Bestellen neuer Maschinen

Um den Hersteller/Lieferer zu veranlassen, nur Maschinen auszuliefern, die den Europäischen Richtlinien entsprechen, sollten in die Auftragsformulare die folgenden Zusätze aufgenommen werden:

»Mit der Annahme dieses Auftrages verpflichtet sich der Auftragnehmer, folgende Vorschriften zu beachten...«

a) Wenn bei einem deutschen Hersteller, Importeur oder Händler bestellt wird:
   - Geräte- und Produktsicherheitsgesetz – GPSG,
   - Dritte Verordnung zum GPSG (Maschinenlärminformationsverordnung),
   - sonstige für die bestellte Maschine anzuwendende Rechtsverordnungen zum GPSG,
   - Betriebssicherheitsverordnung.

b) Wenn nach »EU-Recht« gebaut werden soll:
   - Neunte Verordnung zum GPSG – nur bei deutschen Lieferanten,
   - Maschinenrichtlinie,
   - Betriebssicherheitsverordnung,
   - sonstige anzuwendende Gemeinschafts-Richtlinien,
   - alle für die bestellte Maschine geltenden harmonisierten Europäischen Normen.

Die Verpflichtung muss einschließen, dass

- an der Maschine die CE-Kennzeichnung angebracht ist,
- für die Maschine eine Konformitätserklärung nach Anhang II A der MRL ausgestellt und beigefügt werden muss,

– für eine Maschine nach Anhang IV MRL eine Bescheinigung einer zugelassenen Prüf- und Zertifizierungsstelle vorgelegt wird,
– eine Betriebsanleitung in deutscher Sprache beigefügt ist.

Hinweis: Für Maschinen nach Anhang IV der Maschinen-Richtlinie können Baumusterprüfungen erforderlich werden, worauf im Auftragsschreiben ebenfalls hingewiesen werden sollte (d. h., dies fällt in den Pflichten- und Risikobereich des Lieferanten).

Sollen für eine Maschine bestimmte Europäische Normen beachtet werden, sind diese, damit sie verbindliche Vertragsgrundlage werden, schriftlich anzugeben, denn EN-Normen haben im Allgemeinen nur unverbindlichen Charakter.

Beschaffen von Gebrauchtmaschinen

Das GPSG **gilt nicht** für gebrauchte Erzeugnisse, d. h. auch die MRL (9. GPSGV) ist nicht anwendbar.

Der Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern eine gebrauchte Maschine zur Verfügung stellt, hat jedoch die BetrSichV zu beachten, wonach die »sonstigen Rechtsvorschriften« einzuhalten sind, mindestens jedoch die Anforderungen der Anhänge der BetrSichV.

Nach der BetrSichV hat der Betreiber einer Maschine diese während der gesamten Benutzungsdauer so zu erhalten, dass die Maschine den Anforderungen, die seinerzeit beim ersten In-Verkehr-Bringen gegolten haben, auch weiterhin entspricht.

Diese Forderung hatte natürlich in gleicher Weise Gültigkeit für den Vorbesitzer der Gebrauchtmaschine. Hat der Vorbesitzer seine **Erhaltungspflichten** erfüllt, wird die Gebrauchtmaschine auch beim Erwerb durch den Neubesitzer immer noch den Anforderungen der MRL entsprechen.

Der Käufer sollte sich daher vom Verkäufer **schriftlich bestätigen lassen**, dass der vorherige Betreiber seinen Erhaltungspflichten nach der BetrSichV nachgekommen ist. Zusätzlich sollte der Käufer dies vor Ort an der Maschine überprüfen und sich vom ordnungsgemäßen Zustand überzeugen.

Es wird empfohlen, sich auch Prüfbücher und Wartungsprotokolle übergeben zu lassen.

Aufgearbeitete Maschinen müssen beim erneuten In-Verkehr-Bringen den Vorschriften entsprechen, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Inbetriebnahme der damaligen Neumaschine gegolten haben. Dies bedeutet, dass mindestens die Anforderungen der Anhänge der BetrSichV in Verbindung mit den einschlägigen berufsgenossenschaftlichen Vorschriften beachtet werden müssen.

Wesentlich geänderte Maschinen werden nach dem GPSG den Neumaschinen gleichgestellt. Dies bedeutet, dass eine wesentlich geänderte Maschine in allen Punkten dem GPSG und der MRL entsprechen muss.

Der Begriff der **wesentlichen Änderung** ist in den gesetzlichen Bestimmungen nicht definiert. Man hat sich aber innerhalb der EU auf folgende Definition geeinigt:

Jede Änderung einer gebrauchten Maschine, die den Schutz der Rechtsgüter der Maschinenrichtlinie beeinträchtigen kann, z. B. durch Leistungserhöhungen, Funktionsänderungen oder Änderungen der Sicherheitstechnik, ist zunächst im Rahmen einer Gefährdungsanalyse systematisch analog zu DIN EN 292-1 und 1050 zu untersuchen. Nur so kann ermittelt werden, ob und welche Gefahren sich durch die Änderung ergeben oder ob sich ein bereits vorhandenes Risiko erhöht hat. Zeigt das Ergebnis der Gefahrenanalyse, dass in erheblichem Umfang Gefahren zu erwarten sind, liegt eine wesentliche Veränderung vor. Dies gilt auch dann, wenn der Hersteller als Folge solcher Gefahren sicherheitstechnische Gegenmaßnahmen vorsieht.

Ergibt die Gefährdungsanalyse dagegen, dass die durch die Änderung der Maschine ausgelösten Gefahren nicht erheblich sind, liegt keine wesentliche Änderung vor. Damit entfällt eine Nachrüstung der gesamten Maschine auf den nach der MRL geforderten Stand der Technik.

In gleicher Weise kann bei der Beurteilung von Maschinenanlagen vorgegangen werden, bei denen einzelne Komponenten verändert werden. Hierbei ist zu untersuchen, welchen Einfluss die Änderung dieser Komponente auf die gesamte Anlage hat.

Werden Gebrauchtmaschinen in den EU-Binnenmarkt eingeführt, sind die gleichen Rechtsgrundlagen wie für das erstmalige In-Verkehr-Bringen neuer Maschinen zu beachten. Maßgeblich hierfür sind das GSG/GPSG und die MRL in der zum Zeitpunkt der Einführung gültigen Fassung.

Der Käufer einer Gebrauchtmaschine ist daher in jedem Falle gut beraten, wenn er sich **vor** dem Kauf über den sicherheitstechnischen Zustand der Maschine und die einzuhaltenden Vorschriften erkundigt. Empfehlenswert ist außerdem, dann im Kaufvertrag festzulegen, dass ggf. notwendige Um- und Nachrüstungen vom Verkäufer durchzuführen sind. Da im Gesetz nicht festgeschrieben ist, wer eine Gebrauchtmaschine nachrüsten muss, besteht sonst die Gefahr, dass kostspielige Um- und Nachrüstungen zu Lasten des Käufers und späteren Betreibers gehen.

In Zweifelsfällen sollte sich der Käufer einer Gebrauchtmaschine vom Verkäufer ausdrücklich schriftlich bestätigen lassen, dass die Maschine den jeweiligen Bestimmungen in vollem Umfang entspricht. Eventuell ist ein fachkundiger Berater, z. B. die Sicherheitsfachkraft, hinzuzuziehen.

1.5.11.2 Zertifizierung und Prüfwesen

Um im vereinten Europa effizient, konzentriert und einheitlich auftreten zu können, wurde beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften das berufsgenossenschaftliche Prüf- und Zertifizierungssystem **»BG-PRÜFZERT«** gegründet:

Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitssicherheit
Prüf- und Zertifizierungsstelle im BG-PRÜFZERT
Alte Heerstr. 11
53757 Sankt Augustin

Die berufsgenossenschaftlichen Prüf- und Zertifizierungsstellen sind gemeldete Stellen im Rahmen der Maschinen-Richtlinie bzw. zugelassene Stellen gemäß GPSG und entsprechend BetrSichV.

Neben der Prüfung und Zertifizierung von Baumustern ist das Zertifizieren von Qualitätssicherungssystemen bei Herstellern eine wesentliche Aufgabe.

1.5.12 Gesetzliche Grundlagen der Gewerbeaufsicht

Nach § 21 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die Aufsicht über die Einhaltung der in diesem Gesetz enthaltenen Arbeitsschutzbestimmungen in den Betrieben den von den Landesregierungen zu ernennenden Beamten, den **Gewerbeaufsichtsbeamten (GABen)**, zu übertragen. Für eine Aufsicht auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind umfangreiche Spezialkenntnisse vor allem technischer, sozialer und arbeitsmedizinischer Art notwendig.

1.5.12.1 Behörden und Befugnisse

Nach § 22 ArbSchG haben die GABen die **Befugnisse,**

- vom Unternehmer/Vorgesetzten die für ihre Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung entsprechender Unterlagen zu verlangen;
- die Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu den Betriebs- und Arbeitszeiten jederzeit und ohne Vorankündigung zu betreten und zu besichtigen;
- in die geschäftlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist;
- Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen (PSA) zu prüfen;
- Arbeitsverfahren und -abläufe zu untersuchen;
- Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen;
- zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist;
- die Begleitung durch den Arbeitgeber oder eine von diesem beauftragte, geeignete Person zu verlangen;
- polizeiliche Verfügungen zu erlassen;
- Betriebe oder Betriebsteile stillzulegen und sonstigen polizeilichen Zwang anzuwenden;
- Ordnungswidrigkeiten zu rügen;
- Bußgelder zu verhängen;
- Strafanzeigen zu erstatten und dabei Strafvorschläge zu machen.

Eine weitere Arbeitsbasis für die GABen ist die BetrSichV mit ihren sehr detaillierten Forderungen in den Anhängen 1 – 5.

GAB und TAB können nunmehr auch **Schadensfälle** untersuchen, die nicht zu einem Unfall geführt haben, bei denen es in vielen Fällen aber zu einem Unfall hätte kommen können. Im Sinne einer effizienten **Prävention** wurden daher auch Schadensfälle in den Aufgabenkatalog ausdrücklich einbezogen. Der Unternehmer/Vorgesetzte kann die Auskunft auf Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage ihn selbst oder einen seiner Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder einer Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Unternehmer und Vorgesetzte sind hierauf hinzuweisen.

Weiter kann die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde, d. h. im Allgemeinen die Gewerbeaufsicht, durch ihre Gewerbeaufsichtsbeamten im Einzelfall anordnen,

- welche **Maßnahmen** der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten vor Ort in den Betrieben oder am Arbeitsplatz zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus dem ArbSchG und den dazu erlassenen Rechtsverordnungen ergeben;
- welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben, d. h. **sofort vollziehbare Anordnungen** erlassen.

Besteht keine Gefahr im Verzug, ist für das Ausführen der entsprechenden Maßnahmen aufgrund der gegebenen Anordnungen eine angemessene Frist zu setzen, z. B. vier Wochen, zwei Monate. Bei einer für **»sofort vollziehbar«** erklärten Anordnung kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen, wenn dieser Anordnung nicht sofort Folge geleistet wird.

Da sich die Aufgaben der zuständigen Institutionen teilweise überschneiden (z. B. beim technischen Arbeitsschutz), fordert § 21 ArbSchG und die dazu nach § 24 ArbSchG erlassene allgemeine Verwaltungsvorschrift des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 26.07.1968 in § 2 eine enge **Zusammenarbeit zwischen BG und GA**, z. B. durch Erfahrungsaustausch, gemeinsame Betriebsbesichtigungen, Unfalluntersuchungen, gegenseitige Anhörungen, Unterrichtung usw.

Die GABen haben im Zusammenwirken mit den BGen das Recht zur Erteilung von Ausnahmen sowohl auf dem Gebiet des technischen als auch des sozialen Arbeitsschutzes. Auch auf dem Gebiet des Immissionsschutzes und des Strahlenschutzes haben sie sehr weitgehende Befugnisse. Sie können Messungen anordnen, Weisungen erteilen, Verfügungen und Anordnungen mit oft schwerwiegendem Inhalt erlassen usw.

Die GA ist **Widerspruchsbehörde** in Sachen des staatlichen Arbeitsschutzes und wird beim Einlegen von Rechtsbehelfen durch die Betroffenen vor gerichtlichen Entscheidungen gehört.

Weiterhin sind die GABen zuständig für Sondergesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz, z. B.

– Sprengstoffgesetz,
– Gefahrstoffverordnung,
– Arbeitsstättenverordnung.

1.5.12.2 Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind:

– Schutz vor Unfällen,
– Schutz der Gesundheit und vor Berufserkrankungen,
– Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Die Rechtsgrundlagen hierzu sind die §§ 21 und 22 ArbSchG sowie die BetrSichV.

Die allgemein gehaltenen Formulierungen dieser Bestimmungen bieten den Vorteil einer variablen Anwendbarkeit, ähnlich dem § 1 der Straßenverkehrsordnung. Hier sind Möglichkeiten für neue Arbeitsmethoden und Verfahren der Technik offen gelassen.

Die §§ 13 – 14 ArbSchG stellen eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zu geeigneten und wirksamen Maßnahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb dar. Ein Verzicht von seiten des Arbeitnehmers auf Schutzmaßnahmen kann den Arbeitgeber nicht von seinen Pflichten entbinden.

Zuwiderhandlungen gegen diese allgemeinen Pflichten sind infolge fehlender Konkretisierung zwar nicht direkt strafbar; aber die GA ist ermächtigt, im Wege der **Einzelverfügung** nach § 22 Abs. 3 ArbSchG die notwendigen Maßnahmen im konkreten Einzelfall detailliert anzuordnen. Bei Verstößen gegen eine solche Anordnung (Verfügung) liegt eine Ordnungswidrigkeit vor. Diese kann nach § 25 ArbSchG mit einer Geldbuße von bis zu 5.000 € geahndet werden.

Wird allerdings die mit Bußgeld bedrohte Handlung »beharrlich wiederholt« oder vorsätzlich Leben oder Gesundheit durch sie gefährdet, ist Strafbarkeit gegeben (§ 26 ArbSchG).

Zur Ausfüllung der allgemeinen Verpflichtung des Arbeitgebers nach den §§ 3 und 4 ArbSchG werden die allgemein **anerkannten Regeln der Technik** herangezogen.

Dies sind insbesondere:

– Berufsgenossenschaftliche Vorschriften – BGV – (Unfallverhütungsvorschriften),
– Berufsgenossenschaftliche Regeln,

– BG-Informationen,
– CENELEC und VDE-Bestimmungen,
– EN und DIN-EN-Normen,
– DVGW-Arbeitsblätter,
– sonstige Regeln der Technik.

Die GA ist bei der Anwendung des gesamten technischen Regelwerks nicht gebunden. Es können im Einzelfall weitergehende Anforderungen gestellt, aber auch Ausnahmen von Einzelvorschriften gewährt werden.

Strengere Maßstäbe werden für Anlagen gefordert, die in der BetrSichV aufgeführt sind, die so genannten **»Überwachungsbedürftigen Anlagen«** *(→ Abschn. 1.5.6.7)*.

Arbeitshygiene

Ziele der Arbeitshygiene sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen zu erhalten, einem vorzeitigen Kräfteverbrauch und -verschleiß vorzubeugen und Körperschäden durch die Arbeit zu verhüten.

Im Folgenden sind einige besonders wichtige Verordnungen, für deren Überwachung die GA zuständig ist, genannt. In ihnen werden z. B. Forderungen der Arbeitshygiene konkretisiert:

– Arbeitsstättenverordnung,
– Gefahrstoffverordnung,
– Strahlenschutzverordnung,
– Röntgenverordnung.

1.5.12.3 Sozialer Arbeitsschutz

Unter der Bezeichnung »Sozialer Arbeitsschutz« werden unter anderem Maßnahmen verstanden, die negative Auswirkungen langer Arbeitszeiten sowie ungünstiger Arbeitshaltungen und Arbeitsweisen vermeiden.

Es sollen nachteilige Folgen bestimmter Arbeitszeiten, Arbeitsweisen, Tätigkeiten und Arbeitsrhythmen für Frauen, werdende und stillende Mütter, Kinder und Jugendliche sowie für schwerbehinderte Menschen vermieden werden.

Im Einzelnen sind hier die folgenden Komplexe zu erwähnen (ausführliche Darstellungen siehe die Verweise).

Überlange und **ungeeignete Beschäftigungszeiten** führen zu

– Gesundheitsschädigung,
– geistiger Abstumpfung,
– starker Ermüdung bis zur Erschöpfung,
– Unfällen.

Eine normale Ermüdung ist schnell reversibel, während die Erschöpfung eine echte Gesundheitsgefahr darstellt. Der beste Erholungseffekt lässt sich durch rechtzeitige Pausen erzielen. Mehrere Kurzpausen sind günstiger als eine lange Pause.

Als optimaler Lebensrhythmus gilt die alte Regel der Dreiteilung des Tages:

– 8 Stunden Arbeit,
– 8 Stunden Entspannung,
– 8 Stunden Schlaf.

Nachtarbeit: widerspricht dem biologischen Rhythmus des Menschen und sollte daher nach Möglichkeit eingeschränkt werden.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt für die werktägliche Arbeit die Dauer von Arbeitszeit und Freizeit und die Lage sowie die Dauer der Pausen; das Entsprechende gilt für die **Sonn- und Feiertagsarbeit** *(→ Abschn. 1.5.8.1)*.

Der **Kinder- und Jugendarbeitsschutz** ist im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. *(→ Abschn. 1.5.4.2)*

Für den **Frauen- und Mutterschutz** ist die Gewerbeaufsicht die zuständige Aufsichtsbehörde nach dem Mutterschutzgesetz *(→ Abschn. 1.5.4.3)*.

1.5.13 Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG)

Das UVMG ist ein »Artikelgesetz«, d. h. mit diesem Gesetz werden eine Reihe bestehender Gesetze durch eine Anzahl von Artikeln geändert.

Die umfangreichste Änderung betrifft das SGB VII, in dem die Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung enthalten sind: Der politische Wille des Gesetzgebers ist es, die gesetzliche Unfallversicherung an veränderte Wirtschaftsstrukturen anzupassen und gleichzeitig das Problem der in einzelnen Branchen vorhandenen hohen Altlasten, z. B. im Bergbau oder im Baubereich, zu lösen. Das UVMG ersetzt den bisherigen internen Lastenausgleich zwischen den Berufsgenossenschaften (BGen). Branchenspezifische Altlasten werden künftig solidarisch von allen BGen **gemeinsam** getragen.

Im Arbeitsschutz werden Staat und Bgen künftig **noch intensiver** zusammenarbeiten. Das UVMG schafft gleichzeitig die gesetzliche Grundlage für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, kurz GDA *(→ Abschn. 1.5.1.3)*.

Gleichzeitig soll die Zahl der BGen nach § 222 UVMG von über 30 auf dann 9 verringert werde. Dies wird durch **Fusionen** einzelner BGen erreicht werden, die bereits im Gange sind. Hierbei sollen die Interessen der in den bisherigen BGen vertretenen Branchen sowie eine ortsnahe Betreuung der Unternehmen sichergestellt werden. Weiteres Ziel ist es, die Verwaltungs- und Verfahrenskosten zu vermindern. In der Praxis soll sich für die Betriebe nur wenig ändern.

1.5.13.1 Aufgaben der Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften sind bereits seit 1884 Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland.

Sie sind als Körperschaften des öffentlichen Rechts entsprechend dem Selbstverwaltungsprinzip aufgebaut und führen die vom Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch, insbesondere im SGB VII, festgelegten Aufgaben in eigener Verantwortung durch.

Die BGen nehmen **hoheitliche Aufgaben** wahr, indem sie im Auftrage des Staates

- die Versorgung der bei einem Arbeitsunfall Verletzten oder der aufgrund einer Berufskrankheit Geschädigten übernehmen,
- die Betriebe in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beraten und betreuen und
- die Kontrolle der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in den Betrieben durchführen und bei Mängeln entsprechende Auflagen erteilen.

Die Rechtmäßigkeit der Aktivitäten der BGen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben werden überwacht durch

– das **Bundesaufsichtsamt für Versicherungswesen** daraufhin, ob die BG bei ihrer Tätigkeit die Gesetze und die von ihr beschlossene und damit verbindliche Satzung beachtet und
– vom **Bundesminister für Arbeit und Soziales** daraufhin, ob die von der BG hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe in den Betrieben angeordneten und getroffenen Maßnahmen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und zweckmäßig sind.

Die BGen sind **fachlich gegliedert** nach Gewerbezweigen, z. B. BG der Bauindustrie, Großhandels- und Lagerei BG, Metall BGen, Chemie BG. Ihr Aufsichtsbereich erstreckt sich jeweils auf das gesamte Bundesgebiet.

Die gewerblichen BGen sind **für alle Unternehmen** (Betriebe, Verwaltungen, Einrichtungen, Tätigkeiten) zuständig, soweit sie nicht in die Zuständigkeit der landwirtschaftlichen BGen fallen. Der Staat, z. B. die öffentlichen Verwaltungen oder die Bundeswehr, haben ihre eigenen Unfallversicherungen.

Die **sachliche** Zuständigkeit der BG richtet sich nach Art und Gegenstand des Unternehmens. Über die **örtliche** Zuständigkeit entscheidet der im Handelsregister bzw. Gewerbeverzeichnis eingetragene Sitz des Unternehmens.

Der **Personenkreis**, der bei den BGen zwangsversichert ist, musste daher vom Gesetzgeber genau festgelegt werden. Dementsprechend sind nach § 2 des SGB VII u. a. **kraft Gesetzes versichert:**

»1. Beschäftigte,

2. Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen,

3. Personen, die sich Untersuchungen, Prüfungen oder ähnlichen Maßnahmen unterziehen, die aufgrund von Rechtsvorschriften zur Aufnahme einer versicherten Tätigkeit oder in Folge einer abgeschlossenen Versichertentätigkeit erforderlich sind, soweit diese Maßnahmen vom Unternehmer oder einer Behörde veranlasst worden sind,

4. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für Behinderte oder in nach dem Blindenwarenvertriebsgesetz anerkannten Blindenwerkstätten oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind...

8.a) Kinder während des Besuches von Tageseinrichtungen, deren Träger für den Betrieb der Einrichtungen der Erlaubnis nach § 45 des 8. Buches oder einer Erlaubnis aufgrund einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung bedürfen,

b) Schüler während des Besuches von allgemein- oder berufsbildenden Schulen und während der Teilnahme an unmittelbar vor oder nach dem Unterricht von der Schule oder im Zusammenwirken mit ihr durchgeführten Betreuungsmaßnahmen,

c) Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen...

13. Personen, die

a) bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder einen anderen aus erheblicher gegenwärtiger Gefahr für seine Gesundheit retten,

b) Blut oder körpereigenes Gewebe spenden,

c) sich bei der Verfolgung oder Festnahme einer Person, die einer Straftat verdächtigt ist oder zum Schutz eines widerrechtlich Angegriffenen persönlich einsetzen,

14. Personen, die nach den Vorschriften des Zweiten oder Dritten Buches der Meldepflicht unterliegen, wenn sie einer besonderen, an sie im Einzelfall gerichteten Aufforderung einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit ... nachkommen, diese oder eine andere Stelle aufsuchen. ...«

Bereits aus dieser (unvollständigen) Aufzählung ist erkennbar, in welch großem Umfang gesetzlicher **Unfallversicherungsschutz** gewährt wird.

Der Unternehmer selbst ist im Allgemeinen nicht zwangsversichert. Eine **Unternehmerversicherung** kann jedoch Kraft Satzung gegeben sein. Daneben kann in der Satzung der BG auch die Möglichkeit einer **freiwilligen** Unternehmerversicherung geregelt sein.

Nach Eingang einer Unfallanzeige haben die BGen haben anhand der genannten Kriterien dann im Einzelfall zu prüfen, ob ein Versicherungsfall vorliegt oder nicht.

Versicherungsfälle sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Verbotswidriges Handeln schließt einen Versicherungsfall nicht aus.

Nach Eintritt eines Unfalles (Versicherungsfalles) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Unfall der für sein Unternehmen zuständigen BG zu melden. Dies erfolgt mit dem bundeseinheitlichen Formblatt der **Unfallanzeige**. Liegt ein Verdacht auf eine **Berufskrankheit** vor, hat dies der Arbeitgeber ebenfalls auf einem eigenen Formular der BG mitzuteilen. Hat der behandelnde Arzt den Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit, ist dies auch von ihm an die BG mit einem eigenen Formblatt mitzuteilen. In jedem Falle hat der betroffene Mitarbeiter das Recht, eine Kopie der ihn betreffenden Anzeige an die BG zu verlangen.

Die Hauptaufgaben der BG sind nach dem SGB VII:

– Verhüten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren **(Prävention)**,

– Heilung von Verletzungsfolgen zur Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitskraft bis zu Maßnahmen der Wiedereingliederung Verletzter in eine berufliche Tätigkeit **(Rehabilitation)**,

– Gewähren von **Entschädigungsleistungen**.

Die Reihenfolge der Aufgaben wurde vom Gesetzgeber bewusst festgelegt, da dem Verhüten von Unfällen, Berufskrankheiten und Gesundheitsschäden vorrangige Bedeutung zukommt, denn

»Verhüten ist besser als Vergüten!«

Die Aufgaben sind nach § 14 SGB VII mit »allen geeigneten Mitteln« zu erfüllen, d. h. es bleibt den BGen ein weiter Rahmen gesteckt.

Unfallverhütung

Die BGen haben insbesondere

– Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BGV – Unfallverhütungsvorschriften) zu erlassen (§ 15 SGB VII);

– Sicherheitsbestimmungen, z. B. in Form der BG-Regeln (BGR), zu erarbeiten;

– Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Schadensfälle zum Ermitteln der Ursachen und zum Festlegen von Maßnahmen zu untersuchen, um Wiederholungsfälle zu vermeiden;

– die Betriebe und die Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu beraten;

– die Mitgliedsbetriebe durch Einsatz von Aufsichtspersonen (früher Technische Aufsichtsbeamte) auf Einhaltung der Gesetze, der BG-Vorschriften und der sonstigen Sicherheitsbestimmungen zu überwachen;

– bei Gefahr im Verzug »sofort vollziehbare Anordnungen« zu erlassen;
– sicherheitstechnische Überprüfungen von technischen Arbeitsmitteln durchzuführen;
– arbeitsmedizinische Vorsorge- und Überwachungsuntersuchungen besonders gefährdeter Arbeitnehmer durch Aufstellen von Grundsätzen zu regeln;
– die Unternehmer zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe bei Arbeitsunfällen anzuhalten;
– die Zahl der Sicherheitsbeauftragten sowie die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung festzulegen;
– Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte und sonstige Mitarbeiter des Unternehmens – ggf. auch den Unternehmern selbst –, z. B. im Unternehmermodell, in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes aus- und fortzubilden;
– die Arbeitssicherheit durch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zu fördern;
– mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder auf der Grundlage einer gemeinsamen Beratungs- und Überwachungsstrategie entsprechend § 20 a Abs. 2 Nr. 4 ArbSchutzG eng zusammenzuarbeiten und ihre Erfahrungen auszutauschen sowie gemeinsame Schwerpunktaktionen durchzuführen.

Die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb selbst muss an Ort und Stelle durch den Unternehmer bzw. dessen Beauftragte erfolgen. Sie tragen dafür die Verantwortung. Die BG kann nur **Steuerungs- und Beraterfunktionen** ausüben. Sie übernimmt keinesfalls eine Garantenstellung. Die Versicherten haben alle diesbezüglichen Maßnahmen zu unterstützen und Anweisungen des Unternehmers/Vorgesetzten zu befolgen.

Medizinische Rehabilitation (Heilung der Verletzungsfolgen)

Nach einem Unfall bzw. nach Eintritt einer Berufskrankheit (BK) haben Verletzte/Erkrankte Anspruch auf folgende **Leistungen**:

– Heilbehandlung einschließlich Leistungen der medizinischen Rehabilitation,
– berufsfördernde, soziale und ergänzende Leistungen zur Rehabilitation,
– Leistungen bei Pflegebedürftigkeit,
– Geldleistungen, z. B. Zahlung von Verletztengeld und -rente.

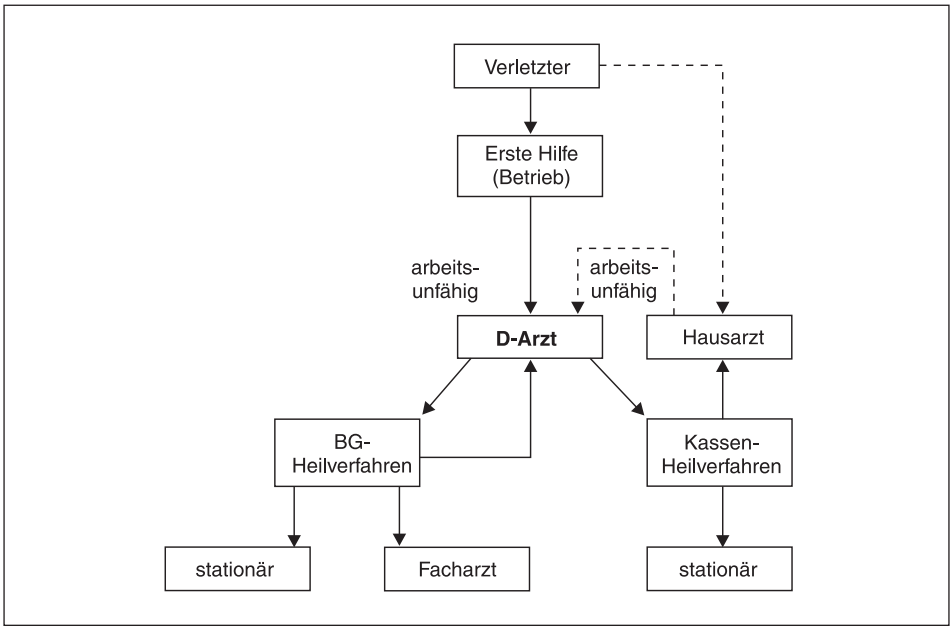
Die BGen haben **mit allen geeigneten Mitteln** möglichst frühzeitig

1. den durch den Versicherungsfall (Unfall/BK) verursachten Gesundheitsschaden zu beseitigen oder zu bessern, seine Verschlimmerung zu verhüten und seine Folgen zu mildern;
2. die Versicherten nach ihrer Leistungsfähigkeit und unter Berücksichtigung ihrer Eignung, Neigung und bisherigen Tätigkeit möglichst auf Dauer beruflich wieder einzugliedern;
3. Hilfen zur Bewältigung der Anforderungen des täglichen Lebens und zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft unter Berücksichtigung von Art und Schwere des Gesundheitsschadens bereitzustellen;
4. ergänzende Leistungen zur Heilbehandlung und zur Rehabilitation zu erbringen;
5. Leistungen bei Pflegebedürftigkeit zu erbringen.

Hierbei hat der Gesetzgeber ausdrücklich hervorgehoben, dass die Leistungen zur Heilbehandlung und zur Rehabilitation Vorrang haben vor Rentenleistungen.

Die BGen prüfen, welche Leistungen geeignet und zumutbar sind, Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Um diesen Zweck zu erreichen, muss jeder arbeitsunfähige Verletzte unverzüglich einem unfallmedizinisch erfahrenen Facharzt (Durchgangsarzt – D-Arzt, Unfallarzt) oder einer zugelassenen

Klinik zugeführt werden. Dort wird entschieden, ob kassenärztliche oder fachärztliche Behandlung erforderlich ist und ob diese ambulant oder stationär durchgeführt werden muss, wie das nachstehende Schema **»D-Arzt-Verfahren«** verdeutlicht.



D-Arzt-Verfahren

Die Zulassung von D-Ärzten und Kliniken für die Behandlung von Unfall-Verletzten erfolgt durch die Landesverbände der gewerblichen BGen. Die Auswahl erfolgt nach Prüfung der persönlichen und fachlichen Eignung des Arztes bzw. Krankenhauses und den ihnen zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmitteln.

Die **Heilbehandlung** der BGen umfasst nach § 27 SGB VII alle geeigneten Maßnahmen, insbesondere

- Erstversorgung,
- ärztliche und zahnärztliche Behandlung,
- Medikamente und Verbandmittel,
- Heilmittel, einschließlich Krankengymnastik, Bewegungs-, Sprach- und Beschäftigungstherapie,
- Körperersatzstücke, orthopädische und andere Hilfsmittel,
- Belastungserprobung und Arbeitstherapie,
- häusliche Krankenpflege,
- Pflegefeld bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen.

Berufliche Rehabilitation

Außer der medizinischen Rehabilitation hat die BG für die berufliche Rehabilitation (Berufshilfe) Verletzter zu sorgen. Diese umfasst nach § 35 SGB VII insbesondere

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, Förderung der Arbeitsaufnahme möglichst im früheren Betrieb;

– notwendig werdende berufliche Ausbildung und Umschulung, einschließlich der erforderlichen Grundausbildung und des schulischen Abschlusses;
– Arbeits- und Berufsförderung, um dem Verletzten eine angemessene und geeignete Erwerbstätigkeit zu ermöglichen;
– Unterkunft und Verpflegung bei auswärtiger Unterbringung.

Berufsfördernde Maßnahmen umfassen auch Zuschüsse an den Arbeitgeber, z. B. für eine dauerhafte berufliche Eingliederung.

Im Allgemeinen gibt ein Eignungstest Aufschluss über die Möglichkeiten einer erfolgversprechenden Umschulung des Verletzten.

Zur Durchführung der Berufshilfe beschäftigen die BGen **»Berufshelfer«**. Diese pflegen den direkten Kontakt mit dem Verletzten sowie dem Arbeitgeber. Sie helfen beim Umgang mit den Behörden, insbesondere der Arbeitsverwaltung.

Darüber hinaus sind Leistungen, z. B. Wohnungsbeschaffung, Kfz-Beschaffung, möglich. Schwerstverletzte erhalten zusätzlich eine nachgehende Betreuung. Dies wird auch als **soziale Rehabilitation** bezeichnet.

BG als Haftungspartner des Verletzten – Entschädigungsleistungen

Neben den Maßnahmen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation hat die BG den Verletzten bzw. den Hinterbliebenen nach Eintritt eines Arbeitsunfalles, einer BK oder eines Wegeunfalles, Entschädigungen in Geld zu gewähren. Diese Zahlungen werden als **Unfallrente** oder **Verletztenrente** bezeichnet.

Nur gegen die BG, nicht gegen den Unternehmer, hat der Verletzte diese gesetzlichen Ansprüche!

Dies wird als **Haftungsübergang** oder Ablösung der Privathaftung des Unternehmers durch die öffentlich-rechtliche Haftung der BG bezeichnet. Durch die Zwangsmitgliedschaft in der BG wird der Unternehmer von Haftungsansprüchen Verletzter des eigenen Betriebes freigestellt.

Allerdings muss der Unternehmer durch seine Beitragszahlungen die finanziellen Mittel im Rahmen des Genossenschaftsprinzips bereitstellen, damit die BGen ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen können.

Eine Verletztenrente wird gezahlt, wenn nach Abschluss der Heilbehandlung ein andauernder **Grad der Behinderung (GdB)** von mindestens 20 % verbleibt. Die Vollrente bei 100 % GdB beträgt $^2/_3$ des im Jahr vor dem Unfall erzielten Jahresarbeitsverdienstes (JAV) brutto. Für Zeiten der Arbeitslosigkeit gelten Sonderregelungen. Bei z. B. 50 % GdB wird die entsprechende Teilrente, d. h. in diesem Falle die Hälfte von $^2/_3 = {}^1/_3$ JAV gezahlt. Renten werden bei fortbestehendem GdB **bis zum Tode** des Berechtigten gezahlt.

Folgende Entschädigungsleistungen werden unterschieden:

– Verletztengeld,
– Übergangsgeld,
– Verletztenrente,
– Leistungen an Hinterbliebene.

Leistungspflicht besteht bei folgenden Versicherungsfällen, wobei verbotswidriges Handeln den Versicherungsschutz nicht ausschließt.

– **Arbeitsunfälle** sind Unfälle, bei denen ein von außen auf den Menschen einwirkendes, körperlich schädigendes, plötzliches (zeitlich begrenztes) Ereignis zugrunde liegt, das mit der versicherten Tätigkeit in einem inneren ursächlichen Zusammenhang steht; Unfälle auf Dienst- und Geschäftsreisen werden wie Arbeitsunfälle entschädigt.

– **Wegeunfälle** sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück ereignen. Wird ein Umweg genommen, muss für die Begründung der Leistungspflicht ein triftiger, versicherungsrechtlich anzuerkennender Grund, z. B. Mitnahme eines Arbeitskollegen, vorliegen; Wegeunfälle werden wie Arbeitsunfälle entschädigt.
– **Berufskrankheiten** sind nach § 9 SGB VII Erkrankungen, die die Bundesregierung in der Berufskrankheitenverordnung aufgeführt hat. Andere Erkrankungen können als BK anerkannt werden, wenn sich bei der Prüfung herausstellt, dass die für eine Anerkennung nötigen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 9 Abs. 2 SGB VII). BKen sind Krankheiten, die nach Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht werden und denen bestimmte Personengruppen durch ihre berufliche Tätigkeit in erheblich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung.

Finanzierung

Zur Erfüllung der im SGB VII vorgeschriebenen Aufgaben müssen die gesetzlichen Unfallversicherungsträger erhebliche Finanzmittel aufwenden. Die erforderlichen Gelder fließen z. B. den BGen jährlich durch die bei den zwangsweise versicherten Unternehmen erhobenen Beiträge zu.

Die Beiträge werden in einem nachträglichen **Umlageverfahren** berechnet, d. h. der Finanzbedarf wird anhand der Ausgaben des Vorjahres ermittelt. Das Beitragsaufkommen muss die Ausgaben abdecken. Grundlage ist der **Lohnnachweis**, den der Unternehmer zu Jahresbeginn für das Vorjahr zu erstellen und der Deutschen Rentenversicherung, zusammen mit anderen Sozialdaten, mitzuteilen hat. Diese leitet die Unterlagen an die jeweilige BG weiter.

Der vom Unternehmen zu zahlende Beitrag wird nach den gezahlten Arbeitsentgelten, der dem Betrieb zugeordneten Gefahrenklasse und dem von der BG ermittelten Beitragsfuß berechnet. Betriebe mit geringen Unfallkosten zahlen niedrigere Beiträge als solche mit hohen Unfallkosten.

Bemerkenswert ist, dass die BGen als einzige staatliche Sozialversicherung in Deutschland bisher **ohne** staatliche Zuschüsse ausgekommen sind.

Ergänzend wird zu dem gesamten Komplex auf die Ausführungen in Abschnitt 1.7 – Unfallversicherung – verwiesen.

1.5.13.2 Berufsgenossenschaftliches Vorschriften- und Regelwerk

Für das Umsetzen der den BGen vom Staat übertragenen Aufgaben in der betrieblichen Praxis sind eindeutige und allgemein verbindliche Grundlagen erforderlich. Der Gesetzgeber schreibt daher den BGen im SGB VII ausdrücklich vor, hierfür BG-Vorschriften und Regeln zu erlassen. Diesem Auftrag sind die BGen nachgekommen, sodass heute ein umfangreiches BG-Vorschriften und -Regelwerk besteht.

Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BG-Vorschriften – BGV) für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind Unfallverhütungsvorschriften im Sinne des § 15 SGB VII.

Sie werden unterschieden in

– Allgemeine Vorschriften, Betriebliche Arbeitsschutzorganisation: BGV A 1 ff,
– Vorschriften über Einwirkungen: BGV B 1 ff,
– Vorschriften über Betriebsart/Tätigkeiten: BGV C 1 ff,
– Vorschriften über Arbeitsplätze/Arbeitsverfahren: BGV D 1 ff.

BGVen sind für Arbeitgeber **und** Beschäftigte verbindlich.

Berufsgenossenschaftliche Regeln (BG-Regeln, BGR) sind Zusammenstellungen und Konkretisierungen von Inhalten z. B. aus

– staatlichen Arbeitsschutzvorschriften (Gesetze, Verordnungen) und/oder
– berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (Unfallverhütungsvorschriften) und/oder
– technischen Spezifikationen und/oder
– den Erfahrungen berufsgenossenschaftlicher Präventionsarbeit.

BG-Regeln dienen einerseits dazu, bestimmte staatliche Arbeitsschutzvorschriften oder BG-Vorschriften zu konkretisieren oder zu erläutern, andererseits können sie im Einzelnen auch Schutzzielangaben enthalten, die zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erforderlich sind.

Von BGR kann ohne Stellen eines Ausnahmeantrages abgewichen werden, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Art erreicht wird. Beweispflichtig ist der Unternehmer!

Berufsgenossenschaftliche Informationen enthalten Hinweise und Empfehlungen, die die praktische Anwendung von Regelungen zu einem bestimmten Sachgebiet oder Sachverhalt erleichtern sollen.

Berufsgenossenschaftliche Grundsätze sind Maßstäbe in bestimmten Verfahrensfragen, z. B. hinsichtlich der Durchführung von Prüfungen.

Die **Nummerierung** der BG-Regeln, -Informationen und sonstigen Schriften erfolgt nach dem Schema:

– BG-Regeln – allgemeiner Art, BGR 100 – 499,
– BG-Informationen, BGI 500 – 899,
– BG-Grundsätze, BGG 900 – 999.